

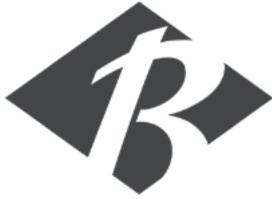
# BERENTZEN-GRUPPE AKTIENGESELLSCHAFT

---

## NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018



BERENTZEN-GRUPPE  
Durst auf Leben



BERENTZEN-GRUPPE  
Durst auf Leben

## Inhalt

<b>3</b>	<b>Vorwort Vorstand</b>
<b>4</b>	<b>Profil der Unternehmensgruppe</b>
4	Über diesen Bericht
5	Standorte und Produktgruppen
<b>6</b>	<b>Nachhaltigkeitsmanagement bei der Berentzen-Gruppe</b>
6	Strategie
7	Organisation
7	Dialog
10	Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern
<b>13</b>	<b>Unsere Mitarbeiter</b>
13	Die Basis für unseren Erfolg
14	Mitarbeiterbezogene Kennzahlen
16	Aus- und Weiterbildung
17	Vergütung
18	Leben und Beruf
19	Arbeitssicherheit
19	Arbeitnehmerrechte
19	Einführung eines Social Intranets
<b>21</b>	<b>Verantwortungsvolle Unternehmensführung</b>
21	Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld
27	Compliance
28	Soziales und kulturelles Engagement
29	Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen
30	Preise und Auszeichnungen im Geschäftsjahr 2018
<b>32</b>	<b>Energie- und Ressourcenmanagement</b>
32	Unsere ökologische Verantwortung
33	Wertschöpfungskette Spirituose und AFG
34	Input-Output-Bilanz
<b>44</b>	<b>Unsere Nachhaltigkeitsziele</b>
44	Ziele 2018-2020
<b>46</b>	<b>Über diesen Nachhaltigkeitsbericht</b>
46	Datengrundlage
47	DNK-Index
51	Abkürzungen und Einheiten

## (1) Vorwort Vorstand

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Leserinnen und Leser,

wir sind unserem Ziel wieder ein Stück näher gekommen, soziale und ökologische Themen zu einem immanenten Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu machen. Denn mit dem vorliegenden zweiten Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe machen wir eines ganz deutlich: Wir streben Kontinuität in der Nachhaltigkeitsberichterstattung an, weil wir uns immer wieder hinterfragen möchten: „Steht unser Handeln im Einklang mit unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Umwelt, der Gesellschaft und allen weiteren Stakeholdern? Welche Entwicklungen haben wir verzeichnet? Welche Maßnahmen eines Jahres haben sich als richtig erwiesen? Und an welchen Stellen müssen wir vielleicht noch nachjustieren?“

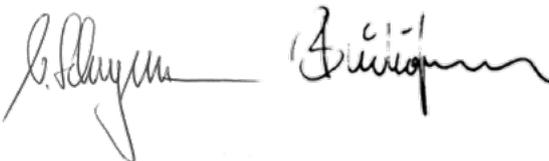
In diesem Sinne beschreibt auch der diesjährige Bericht einerseits die bisherige Entwicklung und den Status Quo und andererseits unsere zukünftigen Erwartungen und Ziele im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte. Neben bereits umgesetzten Maßnahmen und Projekten zeigen wir also auch auf, in welchen Bereichen weiterer Handlungsbedarf in unserer Unternehmensgruppe besteht.

Vier Meilensteine des vergangenen Jahres für unser eigenständiges Ressort Corporate Social Responsibility, das auch diesen Nachhaltigkeitsbericht verantwortet, möchten wir gerne hervorheben. Wir haben wie im letzten Jahr angekündigt mit „Flaschenpost“ ein eigenes Social Intranet etabliert – als zentrale Plattform der internen Kommunikation, auf der neben dem Informationsfluss insbesondere der Austausch der Kolleginnen und Kollegen untereinander im Mittelpunkt steht. Durch den Beitritt zur Lieferantenplattform Sedex teilen wir zukünftig eigene Zertifikate und Auditergebnisse durch vertikale Vernetzung mit den Kunden (z. B. Handelsketten) und Lieferanten. Damit sorgen wir ebenso für mehr Transparenz wie mit der Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex, die wir im Dezember 2018 erstmalig abgegeben haben. Sehr gefreut haben wir uns über die Auszeichnung „Wir sind dabei“, die die Berentzen-Gruppe gemeinsam mit weiteren Unternehmen für ihr nachhaltiges Engagement von der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit im vergangenen Jahr erhalten hat – eine Bestätigung, dass wir mit unseren Maßnahmen auf dem richtigen Weg sind. Schwerpunkte für unsere zukünftige Arbeit sehen wir unter anderem im Ausbau des sozialen und ökologischen Engagements sowie der weiteren Stärkung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb unserer Unternehmensgruppe.

Wir schreiben in diesem Nachhaltigkeitsbericht viel über unsere Stakeholder. Zu unserem Verständnis der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit gehört aber auch der Dialog – nicht nur übereinander sprechen, sondern miteinander. Insofern laden wir auch Sie herzlich ein, mit uns in den Austausch zu kommen. Dafür stehen wir Ihnen unter [csr@berentzen.de](mailto:csr@berentzen.de) gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auf unserem weiteren Weg begleiten. Zunächst aber wünschen wir Ihnen eine angenehme Lektüre mit dem vorliegenden Bericht.

Ihre





## (2) Profil der Unternehmensgruppe

### (2.1) Über diesen Bericht

Der vorliegende zweite Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und den verbundenen Tochterunternehmen (im Folgenden: Berentzen-Gruppe) stellt die Resultate der Nachhaltigkeitsaktivitäten des vergangenen Geschäftsjahres 2018 dar. Er zeigt auf, welche der in den Handlungsfeldern definierten Maßnahmen bereits umgesetzt wurden und inwiefern die gesetzten Ziele erreicht werden konnten.

Auch für das Geschäftsjahr 2019 hat sich die Berentzen-Gruppe einiges vorgenommen: Neben diversen Maßnahmen in allen Handlungsfeldern soll die Wesentlichkeitsanalyse in diesem Jahr neu durchgeführt und der Nachhaltigkeitsbericht vertieft auf Konformität mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft werden.

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft veröffentlicht parallel zu diesem Nachhaltigkeitsbericht den Geschäftsbericht 2018, welcher den Lagebericht, den Konzernabschluss und den Corporate Governance Bericht beinhaltet. Der Geschäftsbericht enthält alle für die ökonomische Entwicklung wichtigen Finanzkennzahlen, während der Nachhaltigkeitsbericht sich hauptsächlich auf ökologische und soziale Themen bezieht. Kennzahlen und Inhalte des Geschäftsberichts werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht daher nur wiedergegeben, wenn sie zum unmittelbaren Verständnis zwingend erforderlich sind. Um zu viele Doppelnennungen zu vermeiden, erfolgt in der Regel ein Verweis auf die entsprechende Seite des Geschäftsberichts, auf der weiterführende Informationen zu finden sind. Der Geschäftsbericht enthält außerdem eine inhaltliche Zusammenfassung dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2018 wurde erneut der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit dem Indikatoren-Set GRI Standards herangezogen. Die zugrunde gelegten Daten stammen grundsätzlich aus dem Jahr 2018. Um die Entwicklung wichtiger Kennzahlen (z. B. Strom- und Erdgasverbrauch) aufzeigen zu können, werden für ausgewählte Indikatoren auch das vorangegangene Geschäftsjahr 2017 und das Basisjahr 2015 dargestellt.

Die Berichterstattung erfolgt auf Konzernebene; sie umfasst damit alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte. Standortbezogene Daten werden über die gesamte Unternehmensgruppe aggregiert dargestellt. Dies hat den Hintergrund, dass insbesondere die Darstellung von Personaldaten bei einer standortbezogenen Darstellung gegebenenfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Personengruppen zulässt.

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

Bei Fragen oder Anregungen steht Ihnen das Ressort Corporate Social Responsibility unter der Emailadresse [csr@berentzen.de](mailto:csr@berentzen.de) oder der Rufnummer +49 (0) 5961 502-575 zur Verfügung.

## (2.2) Standorte und Produktgruppen

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

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren ist die Berentzen-Gruppe einer der ältesten Hersteller von Spirituosen in Deutschland. Die 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 Geschäftsjahr 2018 erwirtschaftete der Konzern einen Umsatz in Höhe von 162,2 Mio. Euro, dabei beschäftigte er im Jahresdurchschnitt 465 (mit Auszubildenden: 487) Mitarbeiter<sup>1)</sup> an sieben Standorten in drei Ländern.

Muttergesellschaft der Berentzen-Gruppe ist die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit Sitz in Haselünne, Deutschland. Daneben besteht die Berentzen-Gruppe aus mehr als 20 nationalen sowie internationalen Konzerngesellschaften.

Zum 31. Dezember 2018 verfügte die Berentzen-Gruppe insgesamt über neun Geschäftsstandorte, davon fünf in Deutschland (zwei in Haselünne und jeweils ein Standort in Minden, Stadthagen und Grüneberg) und vier im Ausland (Österreich, Türkei, Indien, China). An den Standorten Indien und China befindet sich dabei lediglich der Sitz jeweils einer Vertriebsgesellschaft. Diese beiden Vertriebsgesellschaften sind inaktiv und im Prozess der Auflösung. Sie sind daher im Rahmen der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts nicht berücksichtigt worden.

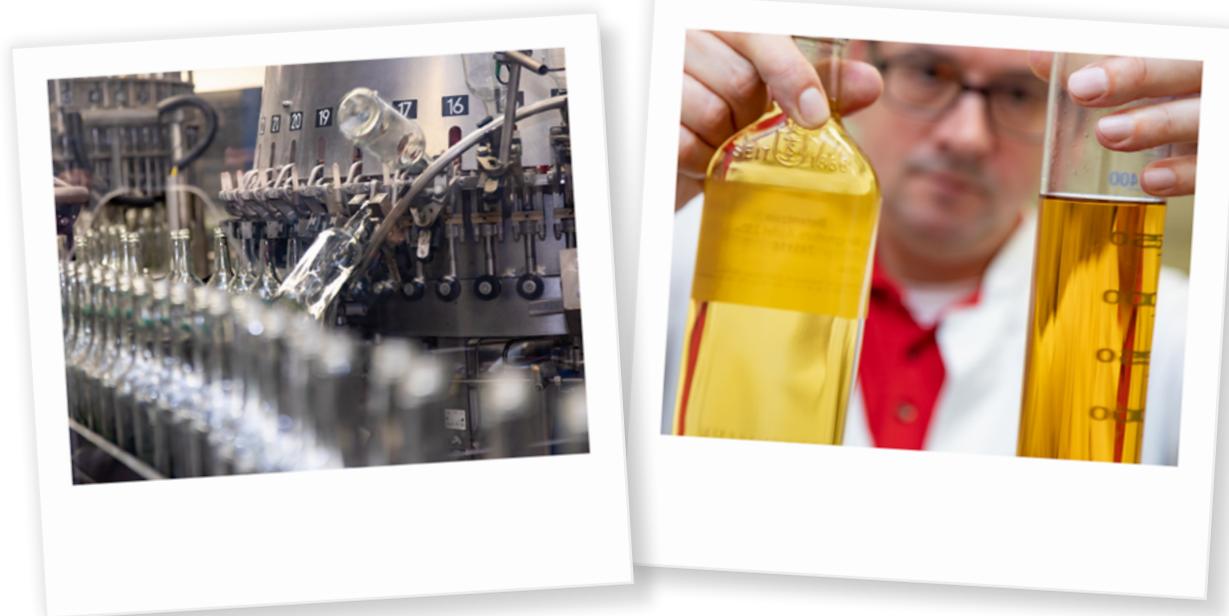
Der Großteil der Spirituosen wird am Standort in Minden produziert, so unter anderem die Produkte der Dachmarken *Berentzen* und *Puschkin* sowie der Traditionsmarken *Strothmann*, *Bommerlunder*, *Doornkaat* und andere. In Minden erfolgt außerdem die Produktion der Handels- und Zweitmarken, die durch die im Konzernsegment *Spirituosen* tätige Tochtergesellschaft Pabst & Richarz Vertriebs GmbH vermarktet werden. Organisatorisch ist der Spirituosenproduktion am Standort Minden auch das Logistikzentrum in Stadthagen zugeordnet, welches die Verantwortung für die Planung und Durchführung der physischen Distribution von Spirituosen trägt.

Am Standort Haselünne befindet sich auch der Hauptsitz der Konzerngesellschaft Vivaris Getränke GmbH & Co. KG (im Folgenden: Vivaris). Einen zweiten Produktionsstandort betreibt Vivaris in Grüneberg, einem Teil der Gemeinde Löwenberger Land in Brandenburg. Das Sortiment eigener Marken und Produkte umfasst neben Mineralwässern regional bedeutsamer Marken wie z. B. *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall* auch Limonaden, Energygetränke sowie die unter der eigenen Marke *Mio Mio* entwickelten und national etablierten Getränke auf den vier Produktplattformen Mate, Cola, Guarana und Lapacho.

Am Stammsitz der Unternehmensgruppe in Haselünne ist die Der Berentzen Hof GmbH beheimatet. Am traditionellen Berentzen Hof befindet sich auch die Berentzen Hof Destillerie, die 2017 eröffnet wurde und in der unter anderem die Premiumspirituose *Korn2Korn* hergestellt wird.

Operativ tätige Auslandsgesellschaften befinden sich mit der Spirituosen-Vertriebsgesellschaft Berentzen Alkollü İçkiler Ticaret Limited Şirketi zum einen in der Türkei (Istanbul) und zum anderen mit der Gesellschaft T M P Technic-Marketing-Products GmbH (im Folgenden: T M P) in Österreich (Linz). Von T M P werden hochwertige Fruchtpressen unter der Marke *Citrocasa* sowie nach der Ernte unbehandelte Orangen der Marke *frutas naturales* und speziell auf die Maschinentech­nologie abgestimmte Flaschen für die Abfüllung von frisch gepresstem Orangensaft vertrieben (ausführlichere Informationen zu den Produkten finden Sie im Geschäftsbericht der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 8).

<sup>1)</sup> Insbesondere aus Gründen einer einfacheren Lesbarkeit wird im Nachhaltigkeitsbericht auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter; dies gilt auch für alle anderen verwendeten geschlechtsspezifischen Bezeichnungen.



### (3) Nachhaltigkeitsmanagement bei der Berentzen-Gruppe

#### (3.1) Strategie

Als Getränkehersteller trägt die Berentzen-Gruppe durch die Getränke und Spirituosen, die sie produziert und vertreibt, Verantwortung für die Verbraucher, aber auch für die Umwelt und die Gesellschaft, in der sie tätig ist. Sie stellt jedoch keine Produkte her, bei denen Nachhaltigkeit im strengen Sinne in allen Stufen der Wertschöpfungskette durch das Geschäftsmodell verankert ist. So lautet die Zielsetzung für die nächsten Jahre, Nachhaltigkeit stärker in alle Unternehmensbereiche und Prozesse einzubetten und sie zum Teil der Vision und Mission werden zu lassen.

Der Anspruch der Berentzen-Gruppe als verantwortlich handelnde Unternehmensgruppe ist es, sich in den Bereichen, in denen die Geschäftstätigkeit die stärksten Auswirkungen auf ökologische und soziale Aspekte zeigt, kontinuierlich zu verbessern. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet die Implementierung nachhaltigen Denkens und Wirtschaftens in allen Unternehmensbereichen und Prozessen.

Die für die Berentzen-Gruppe und ihre Interessengruppen wesentlichen Themen wurden in die drei Handlungsfelder

- Unsere Mitarbeiter
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Energie- und Ressourcenmanagement

unterteilt.

In den Handlungsfeldern und allen zu den Handlungsfeldern definierten Themen werden kontinuierlich Ziele gesteckt und Maßnahmen entwickelt, um diese zu erreichen. Dort wo es möglich ist, erfolgt die Orientierung an nationalen und internationalen Standards und Rahmenwerken wie dem DNK, dem ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code oder ISO 50001.

Alle Handlungsfelder sind durch Indikatoren quantifiziert, die zum Teil schon früher, zum Teil aber auch erst im Rahmen des ersten Nachhaltigkeitsberichts anhand des DNK erhoben wurden. In den folgenden Jahren werden diese Indikatoren in der Praxis erprobt und je nach Anwendbarkeit und Wesentlichkeit weiter genutzt, angepasst oder ersetzt. Zu den Indikatoren werden Ziele festgelegt, zu deren Erreichung entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden (mehr zu Zielen und Maßnahmen lesen Sie ab Seite 44).

### (3.2) Organisation

Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht verfügt die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft über die Organe Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat besteht bis zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 beschließt, aus neun Mitgliedern, davon sind gemäß Drittelbeteiligungsgesetz ein Drittel der Mitglieder Vertreter der Arbeitnehmer.

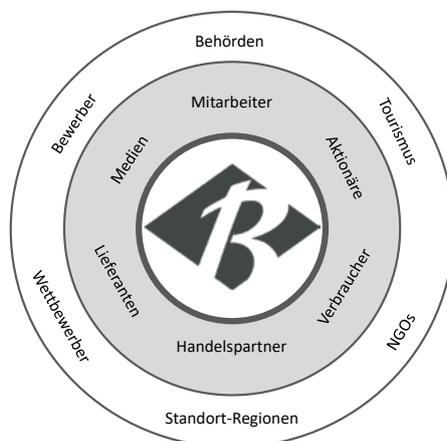
Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht satzungsgemäß aus mindestens zwei Personen. Als Leitungsorgan führt der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft die Geschäfte, bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und setzt diese in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat um. Aktuell sind die Ressorts Einkauf, Forschung und Entwicklung, Marketing, Produktion und Logistik, Vertrieb sowie die Ressorts Controlling, Corporate Social Responsibility, Finanzen, Informationstechnologie, Personal, Recht und Unternehmenskommunikation jeweils einer Vorstandsverantwortung zugeordnet.

Das Ressort Corporate Social Responsibility berichtet als Stabsstelle der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft direkt an den Finanzvorstand. Relevante Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe werden mit dem Vorstand und den jeweiligen Ressorts diskutiert und priorisiert. Die oberste Verantwortung für strategische Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Überwachung der Ziele in der Berentzen-Gruppe liegt beim Vorstand. Die operative Umsetzung erfolgt durch die Verantwortlichen in den Ressorts der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und den verbundenen Tochterunternehmen.

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurden Daten von allen Standorten in Deutschland, der Türkei und Österreich erhoben. Hierfür wurden Mitarbeiter aus den Ressorts Controlling, Einkauf, Finanzen, Personal, Produktion und weiteren Abteilungen benannt, die als Teil der Projektgruppe die verschiedenen Unternehmen der Berentzen-Gruppe repräsentierten und für die Datenerhebung und Verarbeitung zuständig waren.

### (3.3) Dialog

Im Geschäftsjahr 2015 wurde innerhalb der Berentzen-Gruppe ein Managementprogramm zum Thema Nachhaltigkeit initiiert. Einzelne interdisziplinäre Projektteams haben sich verstärkt damit auseinandergesetzt, in welchen Bereichen sich die Geschäftsaktivitäten besonders stark auf das Umfeld der Berentzen-Gruppe und ihre Interessengruppen auswirken und wo der größte Handlungsbedarf besteht. Durch das Tagesgeschäft und den Dialog mit den Abteilungen und Projektteams wurden die folgenden Interessengruppen als relevant identifiziert:



### Einbeziehung von Erwartungen der Interessengruppen

Der Dialog mit den Stakeholdern spielt für die Berentzen-Gruppe eine entscheidende Rolle. Der Wertewandel und ein verändertes Konsumentenbewusstsein beispielsweise ein gesunder und ausbalancierter Lebensstil oder die Rückkehr zur Regionalität müssen in den Konzernaktivitäten ebenso Berücksichtigung finden wie die Interessen der Aktionäre oder der Bevölkerung in den Standortregionen. Aus diesem Grund werden die Anliegen der Stakeholder erfasst und fließen über die Abteilungen in die Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Unter den wichtigsten Stakeholdern, den Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Verbrauchern, wurde im Geschäftsjahr 2016 eine Befragung zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt, um zu erfahren, welche Themen für diese Interessengruppen besonders relevant sind. Ziel war es, insbesondere die Mitarbeiter anzuregen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und das eigene Unternehmen in diesem Kontext zu betrachten, denn viele der Mitarbeiter kommen im Rahmen des Tagesgeschäftes, zum Beispiel in der Produktion, der Personalabteilung oder dem Einkauf, permanent mit Nachhaltigkeitsthemen in Berührung.

### Mitarbeiter

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

Die Berentzen-Gruppe ist stets an Ideen zur Verbesserung der Sicherheit, Qualität, Effizienz oder Produktivität interessiert und wertschätzt Vorschläge von Mitarbeitern. Das betriebliche Vorschlagswesen „Querdenker“ bietet Mitarbeitern daher die Möglichkeit, aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen und davon selbst zu profitieren. Diese werden von einem Gremium bewertet und entsprechend ihrer Wirksamkeit durch eine Prämie honoriert.

Für die Mitarbeiter spielt insbesondere das Thema Weiterbildung und persönliche Entwicklung eine wichtige Rolle. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen können sich die Mitarbeiter intensiv mit ihrer Führungskraft austauschen und offen und vertrauensvoll über etwaige Probleme, aber auch Wünsche und zukünftige Entwicklungen sprechen. Neben einer Vielzahl von Individualschulungen und -weiterbildungen wird das regelmäßige Schulungsangebot stetig ausgebaut.

Auch die Themen Energie- und Wasserverbrauch, Abfallvermeidung sowie die interne Kommunikation haben bei den Mitarbeitern einen hohen Stellenwert. Durch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und den Reiter „Verantwortung“ auf der Corporate Website ([www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de)) wird zukünftig sowohl intern als auch extern stärker über Nachhaltigkeitsthemen berichtet. Im Geschäftsjahr 2018 wurde in der Berentzen-Gruppe das Social Intranet eingeführt, um den internen Kommunikationsfluss in der Unternehmensgruppe weiter zu verbessern.

### Handelspartner und Kunden

Mit Handelspartnern und Kunden steht die Berentzen-Gruppe im Rahmen der Geschäftsbeziehungen in stetigem Austausch. In regelmäßigen Jahresgesprächen und auf diversen Messen und Branchenveranstaltungen kommen Mitarbeiter regelmäßig mit ihnen zusammen und tauschen sich über aktuelle Themen und Trends aus oder stellen neue Produkte vor.

Lieferanten und Handelspartner gaben in der Umfrage an, dass die Reduktion des Energie- und Wasserverbrauchs, die Emissionsverringerung und Abfallvermeidung für sie wichtige Themen sind.

### Verbraucher

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

Für die Verbraucher hat neben der Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs, der Emissionsverringerung und der Abfallvermeidung der Einsatz erneuerbarer Energien einen besonders hohen Stellenwert.

### Lieferanten

Die Berentzen-Gruppe pflegt mit ihren 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 2017 veröffentlichten Lieferantenkodex einzuhalten. Mit seiner Verabschiedung wurde der Prozess gestartet, den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen mit den Lieferanten zu intensivieren (mehr dazu lesen Sie ab Seite 21).

### Aktionäre

Die wesentliche Plattform zum Austausch mit den Aktionären stellt die jährliche Hauptversammlung dar. Als Aktiengesellschaft, die im Regulierten Markt (General Standard) der Frankfurter Wertpapierbörse notiert ist, hat die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft die Pflicht zur Veröffentlichung eines Jahresfinanzberichts und eines Halbjahresfinanzberichts. Der Jahresfinanzbericht wird in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in Form eines jährlichen Geschäftsberichtes erstellt. Des Weiteren sind Ad-hoc-Mitteilungen, Directors-Dealings und Stimmrechtsmitteilungen zu veröffentlichen. Um gegenüber den Aktionären ein Höchstmaß an Transparenz zu schaffen, hat sich die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft darüber hinaus entschieden, auf freiwilliger Basis die Kapitalmarktöffentlichkeit im Rahmen eines Q1- sowie eines Q3-Zwischenberichtes zu informieren. Zudem werden alle relevanten Unternehmensnachrichten nicht nur als Pressemitteilung, sondern auch als Corporate News gezielt im Kapitalmarkt veröffentlicht. Interessierte Investoren können sich bei Kapitalmarktforen und Roadshows, an denen die Vorstände der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft persönlich teilnehmen, unmittelbar über die Unternehmensgruppe, ihre wirtschaftliche Entwicklung sowie die zukünftige Ausrichtung informieren.

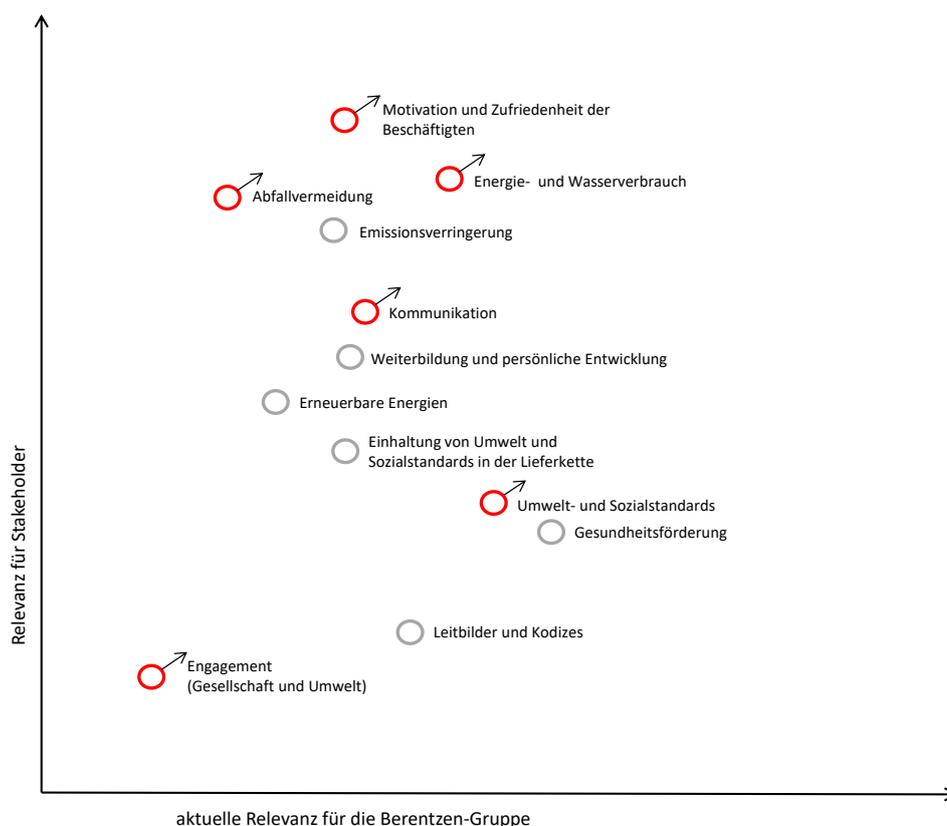
Die Aktionäre haben ebenso wie interessierte Investoren zudem immer die Möglichkeit, sich mit Fragen oder Anliegen telefonisch, per E-Mail oder postalisch an den eigens installierten Investor Relations Manager der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu wenden.

### Medien

Sowohl aufgrund der Börsennotierung als auch der hohen Markenbekanntheit steht die Berentzen-Gruppe im Fokus der Medien. So werden die Pressemitteilungen der Unternehmensgruppe von einer Vielzahl von Medien aufgegriffen, vor allem im Online- und Printbereich. Aber auch in Hörfunk und Fernsehen ist die Berentzen-Gruppe präsent. Die Pressestelle der Berentzen-Gruppe pflegt ein enges und persönliches Verhältnis zu den Vertretern der unterschiedlichen Mediengattungen. So werden beispielsweise zahlreiche Presseanfragen, unter anderem zu kapitalmarktrelevanten Themen oder Marktrecherchen, beantwortet. Außerdem koordiniert und realisiert die Pressestelle eine Vielzahl von Interviews mit Kapitalmarkt-, Branchen- und allgemeinen Medien zu verschiedenen Themenbereichen.

### (3.4) Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern

Die Umfrage zum Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsjahr 2016 lieferte einen Einblick in die Bedeutsamkeit vieler Themen für unsere Interessengruppen. Neben der Bewertung vorgegebener Themen wurden auch viele Angaben gemacht, die nicht direkt in das Ergebnis eingeflossen sind, aber in der internen Bewertung und für zukünftige Auswertungen eine Rolle spielen und wertvolle Hinweise für weitere Themen liefern.



Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt die Themen, die von den befragten Stakeholdern als besonders relevant eingestuft wurden. Auf der Y-Achse sind sie nach aufsteigender Relevanz für die befragten Stakeholder angeordnet, auf der X-Achse nach der Relevanz für die Berentzen-Gruppe. Die Pfeile signalisieren eine qualitative Einschätzung der aktuellen Entwicklung. Insbesondere die Themen Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, Umwelt- und Sozialstandards, Energie- und Wasserverbrauch, Kommunikation und Engagement haben aus interner Sicht einen steigenden Stellenwert.

Der Dialog mit den wichtigsten Interessengruppen soll in Zukunft verstärkt werden. Durch die aktive Einbeziehung weiterer Interessengruppen in den Dialog sollen weitere relevante Themen identifiziert und in die zukünftige Berichterstattung aufgenommen werden. Den Auftakt hierfür bildet die Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Geschäftsjahr 2019.

## Unsere Mitarbeiter

Im Handlungsfeld Mitarbeiter sind die Themen

- Gesundheitsförderung
- Vereinbarkeit von Leben und Beruf
- Weiterbildung und persönliche Entwicklung
- Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter
- Kommunikation

entscheidend. Die Beziehung der Berentzen-Gruppe zu den Mitarbeitern wird maßgeblich durch diese Themen geprägt und sie tragen dazu bei, wie sehr sich Mitarbeiter mit der Unternehmensgruppe identifizieren. 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.

Potenzielle Risiken im Handlungsfeld Mitarbeiter sind ein möglicher Fachkräftemangel, ein hoher Krankenstand sowie eine hohe Fluktuation (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 13).

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Maßgebliche Themen im Handlungsfeld Verantwortungsvolle Unternehmensführung sind

- Leitbilder und Kodizes
- Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards
- Compliance
- Soziales und kulturelles Engagement

Um sich gesetzeskonform und den Unternehmensgrundsätzen gemäß zu verhalten sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die den Mitarbeitern ethisch und gesetzlich korrektes Verhalten in allen Unternehmensbereichen aufzeigen. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich die Mitarbeiter im rechtskonformen Raum bewegen und sich gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Die Kodizes und Richtlinien geben auch Auskunft darüber, welche Rechte den Mitarbeitern der Berentzen-Gruppe oder den Mitarbeitern von Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe geworben wird und welche Umweltvorgaben erfüllt werden sollen. Managementsysteme und Audits helfen bei der Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards, deren Überprüfung regelmäßig durch interne oder externe Instanzen vorgenommen wird. Soziales und kulturelles Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die Attraktivität eines Unternehmens in der Region.

Die geschäftlichen Aktivitäten der Berentzen-Gruppe unterliegen einer Vielzahl nationaler und internationaler Rechtsvorschriften. Die Berentzen-Gruppe und ihre Mitarbeiter haben diese nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Industriestandards, die Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie freiwillig eingegangene Selbstverpflichtungen und interne Richtlinien zu beachten.

Rechtsverstöße innerhalb der Berentzen-Gruppe oder auch innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette können zu erheblichen Nachteilen für die Berentzen-Gruppe führen. Dazu gehören beispielsweise Geldbußen und Schadensersatzforderungen in ggf. wesentlichem Ausmaß, aber auch strafrechtliche Sanktionen. Darüber hinaus besteht die Gefahr von Reputationsschäden geschäftlicher

oder auch persönlicher Art, nicht nur im Falle des tatsächlichen Vorliegens eines Rechtsverstoßes, sondern häufig bereits bei einem Verdacht oder lediglich Anschein dessen (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 21).

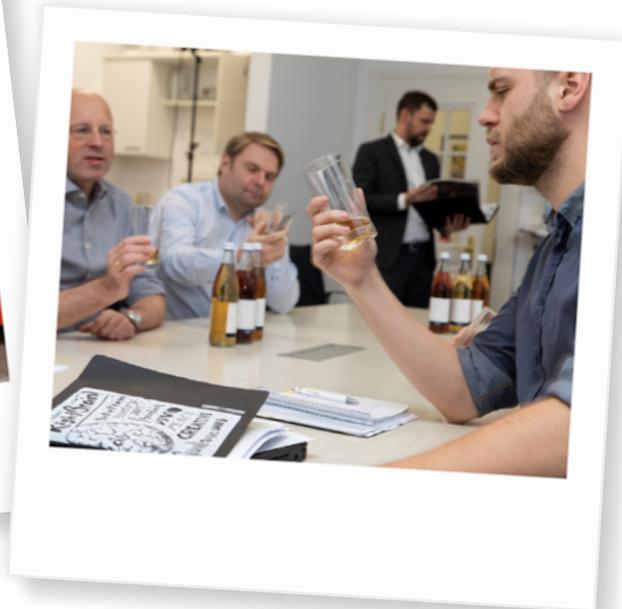
### **Energie- und Ressourcenmanagement**

Im Handlungsfeld Energie- und Ressourcenmanagement sind

- Energie- und Wasserverbrauch
- Emissionsverringering
- Abfallvermeidung

die wichtigsten Themen. Wesentliche ökologische Auswirkungen entstehen durch den Einsatz von Material, Rohstoffen, Wasser, Strom, Wärme und andere Komponenten. Neben Kosten ist ihr Einsatz in der Regel mit Emissionen und weiteren Umweltwirkungen verbunden, deren Verursachung direkt oder indirekt der Wertschöpfungskette der Berentzen-Gruppe zugeordnet werden kann. Eine besondere Rolle kommt hier der Verbrennung fossiler Rohstoffe zu. Durch die Wertschöpfungstätigkeit entstehen weiterhin Abfälle, die je nach Art der Entsorgung und der Wiederverwertbarkeit ebenfalls mit Umweltwirkungen verbunden sind. Die Reduzierung aller Umweltwirkungen der Berentzen-Gruppe durch einen sparsamen und effizienten Einsatz aller Ressourcen, durch Vermeidung von Abfall sowie die Nutzung erneuerbarer Energien und Materialien ist das erklärte Ziel der Berentzen-Gruppe.

Potentielle Risiken bestehen in diesem Handlungsfeld vor allem in der Verunreinigung oder der Versiegung eigener Brunnen und in den direkten und indirekten Folgen des Klimawandels. Hierzu zählen auch ökonomische Folgen in Form von steigenden Energiepreisen und weiteren Preissteigerungen sowie Anpassungskosten an die Folgen des Klimawandels (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 32 / weitere potentielle Risiken finden Sie im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 79).



## (4) Unsere Mitarbeiter

### (4.1) Die Basis für unseren Erfolg

Die Mitarbeiter sind die Grundlage für den Erfolg und die wichtigste Ressource der Berentzen-Gruppe – jeder einzelne leistet in seiner Position einen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele. Um das Wohlergehen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter sicherzustellen, werden in jedem Jahr Maßnahmen in verschiedenen Bereichen durchgeführt. Das vergangene Geschäftsjahr stand im Handlungsfeld Mitarbeiter ganz unter dem Zeichen der Kommunikation.

Die Einführung eines Social Intranets („Flaschenpost“) im September 2018 war ein bedeutsamer Schritt, um die Mitarbeiter standortübergreifend stärker zu vernetzen und mehr Transparenz innerhalb der Unternehmensgruppe zu schaffen. Die „Flaschenpost“ bietet vielfältige Möglichkeiten des Austauschs und der Information. Die Mitarbeiter können zeitnah über Unternehmensentwicklungen informiert werden, Informationen zu vielfältigen Themen erhalten, Arbeitsgruppen beitreten und virtuelle Arbeitsräume nutzen. Mitarbeitern aller Hierarchieebenen wird so die Möglichkeit geboten, direkt miteinander in Kontakt zu treten und das Unternehmensgeschehen auch in Bereichen zu verfolgen, mit denen sie nicht in direktem Austausch stehen (mehr zu unserem Social Intranet lesen Sie ab Seite 19).

Außerdem wurde ein neues System zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen eingeführt. Die Gespräche haben einen strukturierten Ablauf und führen dazu, dass das Potenzial und die Kompetenzen der Mitarbeiter sichtbar werden und diese die Möglichkeit haben, offen und vertrauensvoll mit ihrer Führungskraft über etwaige Probleme, aber auch Wünsche und zukünftige Entwicklungen zu sprechen. So sollen die Gespräche einen Beitrag zur Steigerung der Motivation sowie der Arbeitszufriedenheit leisten. Auf der Grundlage der im jährlichen Turnus geführten Gespräche können Entwicklungsprozesse nachvollzogen und gezielt gesteuert werden.

### Ausblick

Im Geschäftsjahr 2019 strebt die Berentzen-Gruppe die Zertifizierung mit einem Siegel für Familienfreundlichkeit an, das die Arbeitgebermarke des Unternehmens stärken und nach außen sichtbar machen soll. Grundlage für die Zertifizierung stellen bereits umgesetzte Maßnahmen dar, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement, Vertrauensarbeitszeit und familienfreundliche Teilzeitmodelle. Darüber hinaus werden im Rahmen der Zertifizierung weitere Maßnahmen identifiziert, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und die familienfreundliche Personalpolitik weiter stärken.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird im Geschäftsjahr 2019 und in den Folgejahren weiter intensiviert werden. Erste Angebote wie Gesundheitschecks, eine Ergonomieberatung sowie die Durchführung eines Gesundheitstages sind für das Geschäftsjahr 2019 bereits geplant.

Im Zuge der Digitalisierung wird im Geschäftsjahr 2019 eine webbasierte Software zur Abwicklung von Personalprozessen eingeführt. Ziel der Anwendung ist es, durch die zunehmende Automatisierung und stärkere Einbindung der Mitarbeiter, Personalprozesse transparenter und effizienter zu gestalten und darüber hinaus die allgemeinen Prozesskosten zu senken. So werden die Mitarbeiter zukünftig z. B. die Möglichkeit haben, den Genehmigungsprozess ihres Urlaubantrags zu verfolgen und auf schnellem Wege ihre neue Adresse nach einem Umzug hinterlegen zu können. Mittelfristig können mithilfe der Software papierlastige Prozesse vermindert werden.

#### (4.2) Mitarbeiterbezogene Kennzahlen

Zum Ende des Geschäftsjahres 2018 waren am Stammsitz in Haselünne sowie an den nationalen und internationalen Standorten 487<sup>2)</sup> Mitarbeiter (2017: 484) beschäftigt.

##### Personalbestand zum Stichtag 31. Dezember 2018

Gesellschaft	Angestellte	Gewerbliche	Auszubildende	Summe
<b>Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft</b>	<b>132</b>	<b>70</b>	<b>14</b>	<b>216</b>
davon in Haselünne	89	5	10	104
davon in Minden	38	65	4	107
davon in Stadthagen	5	0	0	5
<b>Der Berentzen Hof GmbH</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
<b>Berentzen Alkollü İckiler Ticaret Limited Sirketi</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
<b>Vivaris Getränke GmbH &amp; Co. KG</b>	<b>63</b>	<b>126</b>	<b>8</b>	<b>197</b>
davon in Haselünne	37	63	4	104
davon in Grüneberg	26	63	4	93
<b>T M P Technic-Marketing-Products GmbH</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>
<b>Konzern</b>	<b>260</b>	<b>204</b>	<b>23</b>	<b>487</b>

Die Zahl der jährlichen meldepflichtigen Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle) ist seit dem Referenzjahr 2015 (23) leicht gesunken und lag bei 18 Unfällen innerhalb des Geschäftsjahres 2018. Gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 (10) weist die Zahl der Arbeitsunfälle allerdings eine Steigerung von 8 Unfällen auf. Im Geschäftsjahr 2019 wird daher der Fokus auf das Thema Arbeitssicherheit in der Unternehmensgruppe verstärkt. Die absolute Zahl der Krankheitstage ist im Geschäftsjahr 2018 auf 7.145 Tage (2017: 6.857 Tage) gestiegen. Die Krankenquote, das Verhältnis bezahlter krankheitsbedingter Fehlzeiten zu Solltagen, stieg von 3,9 Prozent (2017) auf 4,4 Prozent (2018).

Die Teilzeitquote entwickelte sich im Geschäftsjahr 2018 leicht zurück von 15,3 Prozent (2017) auf 14,8 Prozent (2018).

<sup>2)</sup> Ohne Leiharbeiter.

**Personalkennzahlen auf Konzernebene zum Stichtag 31. Dezember 2018**

	2018	2017	2015
<b>Krankheitsdaten</b>			
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle)	18	10	23
Krankheitstage	7.145	6.857	7.035
Krankenquote [%]	4,4	3,9	4,0
<b>Weitere Personalkennzahlen</b>			
Durchschnittlicher Personalbestand	487	490	488
Personalbestand	487	484	491
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	72	74	80
Anzahl Frauen	171	178	179
Anzahl Auszubildende	23	25	35
Anzahl Abgänge/Austritte	64	60	62
Teilzeitquote [%]	14,8	15,3	16,3
Frauenquote [%]	35,1	36,8	36,5
Auszubildendenquote [%]	4,7	5,2	7,1
Fluktuationsquote [%]	13,9	13,0	13,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit [Jahre]	13,5	13,8	14,0

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 betrug der prozentuale Anteil von Frauen in der gesamten Unternehmensgruppe 35,1 Prozent. Er entwickelte sich damit leicht rückgängig im Vergleich zum Vorjahr (36,8 Prozent) (weitere Informationen zum Diversitätskonzept finden Sie ab Seite 41 im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft).

Unter den neun Mitgliedern des Aufsichtsrats befand sich im Geschäftsjahr 2018 ein weibliches Mitglied. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 11,1 Prozent. Innerhalb des Vorstands der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft beträgt die Frauenquote 0,0 Prozent.

Die Auszubildendenquote sank im Berichtsjahr auf 4,7 Prozent (2017: 5,2 Prozent). Im letzten Jahr konnten nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden, insbesondere in den technischen Berufen, wie Fachkraft für Lebensmitteltechnik oder Maschinen- und Anlagenführer, blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. Auch in der Berentzen Gruppe wurde damit deutlich, dass es deutschlandweit mehr Ausbildungsplätze als Bewerber gibt.<sup>3)</sup>

<sup>3)</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html>

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist es auch zukünftig wichtig, eine intensive Berufsorientierung anzubieten und Schülern Praktika zu ermöglichen, so dass diese einen Einblick in die Ausbildungsberufe erhalten und bereits in der Schulzeit eine Verbindung zur Berentzen-Gruppe als potentielltem Ausbildungsbetrieb herstellen können. Auch eine verstärkte Kommunikation attraktiver Angebote in den Bewerbermarkt, wie beispielsweise die Möglichkeit eines Auslandspraktikums innerhalb der Ausbildung, kann dazu beitragen, das Interesse an einer Ausbildung bei der Berentzen-Gruppe zu erhöhen.

Die Fluktuationsquote stieg im Berichtsjahr von 13,0 (2017) auf 13,9 Prozent. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im vergangenen Geschäftsjahr bei 13,5 Jahren und ist damit nur leicht gegenüber dem Vorjahr (2017: 13,8 Jahre) gesunken, was mit der steigenden Fluktuationsquote korreliert.

Um die Fluktuation weiterhin gering zu halten und die Motivation der Mitarbeiter zu stärken, wurde für das Geschäftsjahr 2019 eine Projektgruppe zum Thema „Employer Branding“ ins Leben gerufen. Im Rahmen der Arbeit dieser Projektgruppe liegt der Fokus auf dem internen Employer Branding und der Bindung der bestehenden Mitarbeiter an die Unternehmensgruppe. Je stärker sich ein Mitarbeiter mit den Arbeitgeberwerten identifizieren kann, desto höher ist seine emotionale Bindung an das Unternehmen und desto eher empfiehlt er das Unternehmen weiter. Folglich gilt es, Zufriedenheit, Leistungsbereitschaft sowie Motivation bei den gegenwärtigen Mitarbeitern zu erhöhen, um sie zu Markenbotschaftern zu machen, die die Werte der Berentzen-Gruppe nach außen tragen.

Das externe Employer Branding hat zum Ziel, durch die Positionierung und Stärkung der Arbeitgebermarke der Berentzen-Gruppe neue professionelle Talente für das Unternehmen zu begeistern und schließlich zu rekrutieren.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter ist mit 43,7 Jahren im Vergleich zum Vorjahr (2017: 43,5 Jahre) leicht angestiegen.

#### *Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe*

	2018	2017	2015
< 30 Jahre [%]	17,9	18,8	19,1
≥ 30- ≤ 50 Jahre [%]	46,6	46,3	48,1
> 50 Jahre [%]	35,5	34,9	32,8
Durchschnittsalter [Jahre]	43,7	43,5	43,1

### **(4.3) Aus- und Weiterbildung**

Die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern ist eine wichtige Voraussetzung, um innerhalb der Unternehmensgruppe gemeinsam erfolgreich zu sein. Neben dem Fachwissen selbst tragen auch überfachliche Kenntnisse zum Erfolg bei.

Bei den individuellen Maßnahmen wurden passgenaue Weiterbildungstrainings über alle Bereiche des Unternehmens hinweg umgesetzt, um das Fachwissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter auszubauen und zu vertiefen sowie die Qualität der Arbeit zu erhöhen.

Zur Unterstützung junger Menschen in der Phase der Berufsorientierung erhielten im Geschäftsjahr 2018 achtzehn Schüler und Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, die Unternehmensgruppe kennenzulernen und erste berufliche Erfahrungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich zu sammeln.

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

Die Unternehmensgruppe war im Berichtsjahr Gastgeber des Management Information Game (MIG), das in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft sowie der VME-Stiftung Osnabrück – Emsland durchgeführt wurde. In der computergestützten Unternehmenssimulation konnte eine Schulklasse für eine Woche die Rolle von Unternehmenslenkern übernehmen und ihr Wissen zu betriebs- und volkswirtschaftlichen Themen praxisnah auf- und ausbauen.

Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2018 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen und Studiengängen gestartet:

- Industriekaufmann
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Duales Studium – Betriebswirtschaftslehre
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Mechatroniker
- Maschinen- und Anlagenführer
- Fachkraft für Lebensmitteltechnik
- Kaufmann für Büromanagement
- Kaufmann für Tourismus und Freizeit

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2018 waren zum Stichtag 31.12.2018 insgesamt 23 Auszubildende in der Unternehmensgruppe beschäftigt.

Die Berentzen-Gruppe engagiert sich für das Ausbildungsangebot in der Region und nimmt am Programm AusbildungPlus teil, in dem eine kaufmännische Ausbildung mit der Weiterbildung zum geprüften Wirtschaftsfachwirt verknüpft wird. So wird unter anderem eine gezielte und praxisorientierte Qualifikation über die reine Ausbildung hinaus gewährleistet. Im Jahr 2018 hat ein Absolvent das Programm erfolgreich abgeschlossen. 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.

#### **(4.4) 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 Erfrischungsgetränke-Industrie (Vivaris). In den Tarifverträgen sind unter anderem Leistungen wie Urlaubsgeld, eine Jahressonderzuwendung und zusätzliche Freizeit für ältere Mitarbeiter geregelt. Für spezielle Positionen und Führungskräfte im Unternehmen wird ein außertarifliches Gehalt oder eine übertarifliche Zahlung ergänzend zum Tarifvertrag geleistet. Bei T M P in Linz ist grundsätzlich der österreichische Kollektivvertrag für Handelsangestellte gültig. Nach diesem Kollektivvertrag werden Themen wie Arbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc. und die Einstufung in Beschäftigungsgruppen geregelt. Nach diesen Beschäftigungsgruppen sowie nach der Anzahl der Berufsjahre wird das Mindestgehalt definiert. Auch hier werden freiwillige Zulagen über den Mindestgehältern gezahlt. Bei der Berentzen-Gruppe am Standort Haselünne wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein Haustarifvertrag für die Entgelte verhandelt.

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

Der Vorstand erhält neben der erfolgsunabhängigen Vergütung auch eine erfolgsbezogene Vergütung, die in den aktuell gültigen Dienstverträgen geregelt sind. Hierbei wird ein festgelegter Prozentsatz der variablen Vergütung als langfristige Vergütung erst in den nachfolgenden Geschäftsjahren abhängig von der Höhe und der Entwicklung des in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren erzielten Konzern-EBIT ausgezahlt, um die nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherzustellen (weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 76).

#### **(4.5) Leben und Beruf**

Die Berentzen-Gruppe unterstützt die Vereinbarkeit des Privatlebens ihrer Mitarbeiter mit der beruflichen Tätigkeit. Hierzu werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, darunter auch familienfreundliche Teilzeitmodelle, angeboten.

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

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

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

#### **Betriebliche Altersvorsorge**

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. Mit Einführung des Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentenstärkungsgesetz), welches 2018 in Kraft getreten ist, ergeben sich für die Mitarbeiter in Zukunft weitere Möglichkeiten und Vorteile bei der Entgeltumwandlung.

#### **Interne Sportgruppen**

Einige Mitarbeiter halten sich auch nach Feierabend gemeinsam fit. So gibt es eine interne Fußballmannschaft, die gelegentlich auch gegen andere Unternehmen in der Region antritt, sowie eine Laufgruppe. Im Sommer wurde parallel zur Fußball-Weltmeisterschaft ein unternehmensinternes Kickerturnier ausgetragen.

### Qualitrain

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

### Leasingfahrräder

Seit Juni 2017 bietet die Berentzen-Gruppe den Mitarbeitern die Möglichkeit, Dienstfahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu leasen. Aktuell werden 55 Fahrräder von 36 Mitarbeitern geleast. Hierbei machen einige Mitarbeiter von der Option Gebrauch, auch für ihren Partner ein Fahrrad zu leasen.

## **(4.6) Arbeitssicherheit**

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

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

## **(4.7) Arbeitnehmerrechte**

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

Seit 2007 verpflichtet sich die Berentzen-Gruppe freiwillig einem Verhaltenskodex, der im Geschäftsjahr 2017 in Abstimmung mit den Gesamtbetriebsräten an die aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Der Verhaltenskodex bildet die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Unternehmensgruppe. Er basiert auf geltenden Gesetzen und etablierten Standards und definiert neben den Erwartungen der Unternehmensgruppe an die Mitarbeiter auch die Rechte und Ansprüche, die Mitarbeiter gegenüber Kollegen und Führungskräften haben (mehr dazu lesen Sie ab Seite 22).

## **(4.8) Einführung eines Social Intranets**

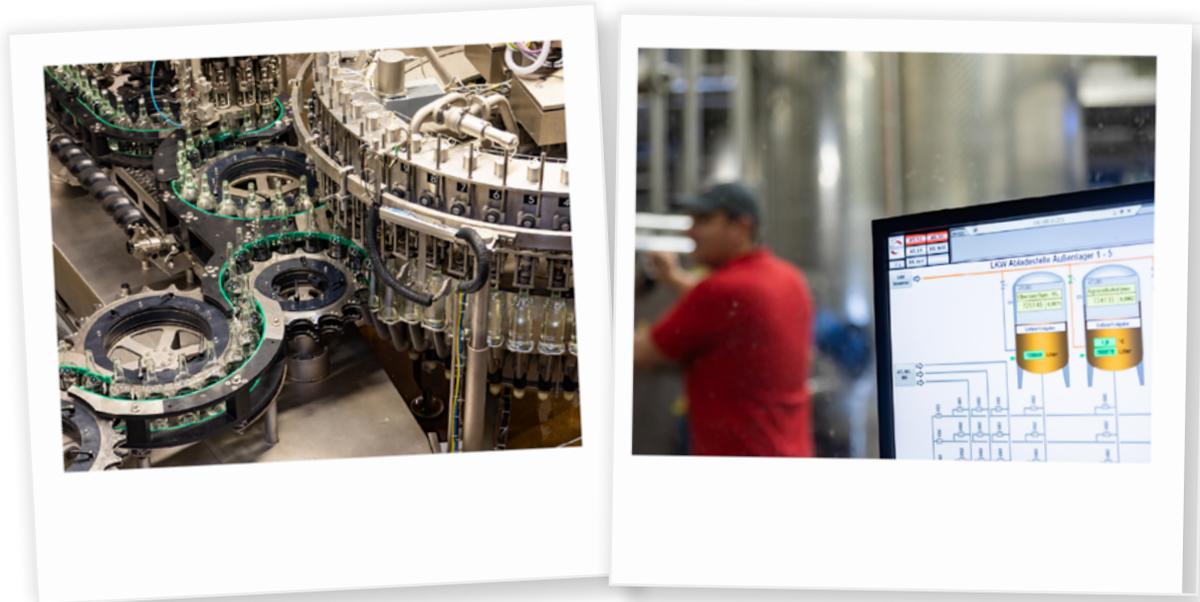
Im September 2018 wurde innerhalb der Berentzen-Gruppe ein Social Intranet mit dem Namen „Flaschenpost“ eingeführt. Damit erfolgte erstmals die vollständige digitale Vernetzung der deutschsprachigen Standorte der Unternehmensgruppe, da das vorherige Intranet keine Zugriffsmöglichkeit für gewerbliche Mitarbeiter ohne PC-Arbeitsplatz sowie die Mitarbeiter der österreichischen Tochtergesellschaft T M P bot. Mitarbeiter mit einem PC-Arbeitsplatz können sich direkt über den Browser anmelden, gewerbliche

Mitarbeiter können die eigens eingerichteten Terminal-PCs nutzen oder sich über das eigene mobile Endgerät anmelden. Diese Möglichkeit besteht auch für alle anderen Mitarbeiter, die so auch in Zeiten längerer Abwesenheit, z. B. durch Urlaub, Elternzeit oder Krankheit weiterhin über das Unternehmensgeschehen informiert bleiben können.

Die neue Plattform bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, eigene Profile zu erstellen und direkt miteinander in Kontakt zu treten. Alle Informationen zur Unternehmensentwicklung, wichtige Mitteilungen der unterschiedlichen Fachabteilungen sowie Produktempfehlungen, Trends oder standortbezogene Neuigkeiten können unmittelbar mit allen Kollegen, der eigenen Fachabteilung oder in entsprechenden Gruppen geteilt werden. Jeder Mitarbeiter hat hierbei die Möglichkeit, eigene Beiträge zu erstellen und im Beitragsverlauf zu veröffentlichen, wobei Fotos, Links oder Umfragen eingebunden werden können.

In geschlossenen Arbeitsgruppen können Projekte koordiniert und Themen gemeinsam bearbeitet werden. Wichtige Dokumente wie Urlaubsanträge, Reisekostenabrechnungen, Handbücher und Berichte sind strukturiert abgelegt und können bei Bedarf einfach mit den Kollegen geteilt oder über die Stichwortsuche gefunden werden.

Auch wenn die Einführung erst wenige Monate zurück liegt, lässt sich bereits sagen, dass die Flaschenpost ein voller Erfolg ist und die Unternehmensgruppe dadurch transparenter geworden ist. Von aktuellen Fotos aus der Produktion über die Vorstellung eines neuen Mitarbeiters oder den Bericht von einer Jobmesse – für viele Mitarbeiter bieten sich neue Blickwinkel und Informationen, die früher oft nur einem kleinen Kreis zugänglich waren, können mit der Unternehmensgruppe geteilt werden.



## (5) Verantwortungsvolle Unternehmensführung

### (5.1) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld

Nachdem die Berentzen-Gruppe im März 2018 zeitgleich mit dem Geschäftsbericht 2017 ihren ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien des DNK veröffentlicht hat, folgte im Dezember 2018 die erste Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK-Erklärung). Die DNK-Erklärung ist auf der Website des Rats für Nachhaltige Entwicklung und auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Sie zeigt, dass die Unternehmensgruppe eine weitere Etappe auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und Transparenz zurückgelegt hat.

Die Entwicklung und Implementierung neuer verbindlicher Richtlinien in Form der Kodizes der Berentzen-Gruppe legte im Geschäftsjahr 2017 den Grundstein, um das rechtmäßige Handeln aller Mitarbeiter in der gesamten Unternehmensgruppe sicherzustellen. Für das Geschäftsjahr 2018 sah das zeitgleich verabschiedete Konzept zur Erhöhung der Transparenz in der Wertschöpfungskette die Bestätigung des Lieferantenkodex durch die wesentlichen Lieferanten der Berentzen-Gruppe vor. Mit dem Ende des Geschäftsjahres 2019 soll der laufende Prozess für alle Lieferanten abgeschlossen werden.

Bereits erfolgt ist der Beitritt der Berentzen-Gruppe zur Lieferantenplattform SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange). Die Auditberichte aus den gruppenweiten SMETA Audits in den Geschäftsjahren 2017 bis 2019 werden zusammen mit weiteren Dokumenten im SEDEX-Profil der Berentzen-Gruppe hinterlegt. So haben vernetzte Kunden und Geschäftspartner die Möglichkeit, Informationen in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung zu erhalten und gleichzeitig eigene Informationen mit der Berentzen-Gruppe zu teilen.

Neben Kodizes, Richtlinien und anderen Regularien, die die Konformität mit Gesetzen sowie ethisch korrektes Verhalten sicherstellen sollen, unterzieht sich die Berentzen-Gruppe jährlich diversen Audits und Zertifizierungen, die gegenüber Kunden und Konsumenten als Beleg für die Einhaltung von Standards dienen. Im Geschäftsjahr 2018 wurden einige dieser Zertifikate erneut aktualisiert.

Ein Highlight im Geschäftsjahr 2018 war die Kennzeichnung „Wir sind dabei“ der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit, einer Kooperation zwischen Landesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern. Mit dieser Auszeichnung wurde das Engagement der Berentzen-Gruppe durch Leistungen in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit, Ökonomie, Ökologie und Soziales, gewürdigt. Die Auszeichnung zeigt, dass die Berentzen-Gruppe mit ihren Maßnahmen und Projekten auf dem richtigen Weg ist. Sie ist zugleich Ansporn, das Handeln in diesem Bereich noch zu verstärken.

### Ausblick

Nach der Veröffentlichung der Auditberichte und weiterer Zertifikate auf der Lieferantenplattform SEDEX wird im Geschäftsjahr 2019 die Vernetzung mit den wichtigsten Kunden und Lieferanten abgeschlossen werden. Ebenfalls abgeschlossen wird der Prozess der Kommunikation des Lieferantenkodex an die wesentlichen Lieferanten der Berentzen-Gruppe.

Die DNK-Erklärung für das Geschäftsjahr 2018 wird nach dem erhöhten Anwendungslevel zur Einhaltung der Kernelemente des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte und der Anforderungen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft werden. Die Prüfung soll die Berentzen-Gruppe dabei unterstützen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter zu verbessern und wird auch auf dem DNK-Signet für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen werden.

Im Geschäftsjahr 2019 wird die Berentzen-Gruppe auch ihr ökologisches Engagement verstärken: Zusammen mit dem Kreisimkerverband Emsland e. V. wurde ein Konzept zur Aufstellung und Pflege einiger Bienenstöcke auf dem Betriebsgelände in Haselünne erarbeitet. Das Projekt, das im April 2019 starten wird, leistet einen positiven Beitrag zum Ökosystem und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, interessierte Mitarbeiter und Interessengruppen wie beispielsweise Schulklassen mit den wichtigsten Bestäuberinsekten in Kontakt zu bringen und sie für deren Bedeutung zu sensibilisieren.

#### **(5.1.1) Die Kodizes der Berentzen-Gruppe**

Im Geschäftsjahr 2017 veröffentlichte die Berentzen-Gruppe die Neuauflage des 2007 entwickelten Verhaltenskodex. Ergänzend wurden eigenständige Kodizes für die Bereiche Einkauf/Lieferanten sowie Marketing entwickelt. Über den Zeitraum eines Jahres arbeiteten Mitarbeiter aus den Ressorts Corporate Social Responsibility, Einkauf, Marketing, Personal, Recht, Unternehmenskommunikation und weiteren Abteilungen zusammen mit dem Vorstand und in Abstimmung mit den Gesamtbetriebsräten an der Erstellung der Kodizes. Zur Orientierung dienten dabei aktuelle Umwelt- und Sozialstandards, sowie Branchenstandards.

Die neuen Berentzen Kodizes setzen Maßstäbe. Sie verdeutlichen, warum die Berentzen-Gruppe ein vertrauenswürdigen und verantwortungsbewusstes Unternehmen ist und kommunizieren die im Unternehmen gelebten Ansprüche an Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner.

#### **Berentzen-Gruppe Marketingkodex**

Der Marketingkodex definiert Leitlinien für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol. Das Marketing der Berentzen-Gruppe muss im Einklang mit den jeweiligen nationalen Gesetzen stehen 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.

Als Getränkehersteller steht die Berentzen-Gruppe in der gesellschaftlichen Verpflichtung, für ihre Produkte verantwortungsbewusst zu werben und sie verantwortungsvoll zu vermarkten. Um diese Verpflichtung gegenüber den Menschen, die ihre Produkte genießen, wahrzunehmen, hat die Berentzen-Gruppe 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 und Art und Alkoholgehalt von Getränken müssen klar und eindeutig deklariert sein.

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

### Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex

Mit dem Lieferantenkodex verfolgt die Berentzen-Gruppe die Zielsetzung, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten<sup>4)</sup> zu begründen, das von allen Lieferanten der Berentzen-Gruppe und ihren Beschäftigten getragen wird. Er gilt für alle Lieferanten der Berentzen-Gruppe.

Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Sie bilden die Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code,<sup>5)</sup> den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Der ETI Base Code ist auch die Grundlage des Sozialaudits, dem sich die Berentzen-Gruppe in den Geschäftsjahren 2017 und 2018 unterzogen hat.

Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen. Mit dem Inkrafttreten der Kodizes hat die Berentzen-Gruppe auch begonnen, den Lieferantenkodex an die Lieferanten zu übermitteln und dessen Einhaltung schriftlich bestätigen zu lassen (mehr dazu lesen Sie ab Seite 24).

### Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex befasst sich mit der Beachtung der wesentlichen, für die Berentzen-Gruppe relevanten Rechtsvorschriften und soll als verbindliche Richtlinie das rechtmäßige Handeln aller Mitarbeiter sicherstellen. Verstöße gegen nationale und internationale Rechtsvorschriften sollen vermieden sowie die Integrität im Geschäftsverkehr gewahrt werden, indem inakzeptables Verhalten im Geschäftsverkehr für alle Beschäftigten der Berentzen-Gruppe definiert wird. Der Verhaltenskodex enthält eine Zusammenfassung der Unternehmensgrundsätze und definiert Leitlinien in den Bereichen rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln, geschäftliche und persönliche Integrität, Beschäftigte und Beschäftigungsbedingungen, Vermögenswerte und Informationen sowie Qualität und Umwelt.

Auch die Grundsätze des ETI Base Code finden sich im Verhaltenskodex wieder, da die Anforderungen nicht nur für die Lieferanten, sondern auch für die eigene Unternehmensgruppe gelten. Darüber hinaus definiert der Verhaltenskodex auch Regeln für den Umgang von Mitarbeitern untereinander, wie Respekt und Loyalität gegenüber anderen sowie das Verbot von Diskriminierung in jeglicher Form.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Berentzen-Gruppe und deren Mitarbeiter. Die Kodizes der Berentzen-Gruppe sind auf der Unternehmenswebsite einsehbar.

### **(5.1.2) 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 den SEDEX Beitritt der Berentzen-Gruppe. Um von den Lieferanten Nachweise über die Einhaltung von Menschenrechten fordern zu können, sollte die Berentzen-Gruppe selbst einen entsprechenden Nachweis vorhalten können, um mit gutem Beispiel voranzugehen und die Glaubwürdigkeit in diesem Punkt zu unterstreichen.

Die Plattform bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit, mit Kunden und Geschäftspartnern Informationen in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung zu teilen. Ziel dieser Plattform ist die Erhöhung von Transparenz und Sicherheit in Lieferketten.

<sup>4)</sup> Hierzu zählen auch Leiharbeiter, Tagelöhner etc.

<sup>5)</sup> 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.

In den Geschäftsjahren 2017 und 2018 wurden alle Standorte der Berentzen-Gruppe in Deutschland und Österreich durch ein SMETA Audit im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft. Kernthemen des Audits waren Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Bezahlung und Arbeitszeit, Geschäftspraktiken und Umweltmanagement.

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

### **(5.1.3) Menschenrechte in der Lieferkette: 3-Stufen-Plan**

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

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

Nachdem die Berentzen-Gruppe der Lieferantenplattform SEDEX beigetreten ist, werden nun 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 kommt die Berentzen-Gruppe damit nicht nur einer der Forderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte<sup>6)</sup> sowie dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nach, sie setzt auch ein sichtbares Signal für Kunden und Lieferanten, dass die Berentzen-Gruppe Prinzipien der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit achtet.

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

<sup>6)</sup> <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/161221-nap-kabinett-node>

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

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

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

#### **(5.1.4) Steuerungs- und Kontrollmechanismen**

##### **ISO 50001**

Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2011 wurde im Jahr 2013 bei Vivaris an den Standorten Grüneberg, Haselünne und Norden<sup>7)</sup> erfolgreich eingeführt und im Geschäftsjahr 2016 auf alle Standorte der Berentzen-Gruppe in Deutschland ausgeweitet.

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

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

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

##### **IFS Food/ IFS Broker**

Die Aufrechterhaltung und stetige Weiterentwicklung höchster Qualitätsstandards in den Produktionsprozessen der Werke bildet einen weiteren Schwerpunkt der Geschäftsaktivitäten. In der Berentzen-Gruppe findet in allen Segmenten der Qualitätsstandard IFS Food (International Featured Standard Food) Anwendung.

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 schafft die Berentzen-Gruppe nicht nur Transparenz und sorgt für kontrollierte Sicherheit, sondern sie erfüllt neben den Anforderungen ihrer Direktkunden auch den Endverbraucherwunsch nach nachweislich sicheren, geprüften und hochwertigen Lebens- und Genussmitteln.

<sup>7)</sup> Ehemaliger Produktionsstandort bis zum Geschäftsjahr 2015.

Im Werk Minden, dem zentralen Standort der Berentzen-Gruppe für die Herstellung von Spirituosen, erfolgte die jährliche IFS-Auditierung im Juni 2018 auf höherem IFS Standardniveau.

Das Audit für die unterjährige IFS-Zertifizierung erfolgte für die Vivaris Betriebsstätten in Haselünne im Oktober und in Grüneberg im Dezember 2018. Überdies erfüllt Vivaris am Standort Grüneberg die Kundenanforderungen des AIB-Standards (American Institute of Baking) für Bottling-Dienstleistungen eines US-amerikanischen Auftraggebers.

Im Geschäftsjahr 2018 erfolgte die Auditierung nach IFS Standardversion V6.1. Die neue Standardversion V6.1 beinhaltet als Neuerung diverse Vorkehrungen zur Vermeidung von Lebensmittelverfälschungen. Die Unternehmen der Berentzen-Gruppe haben hierfür Programme zum Monitoring aller relevanten Rohstoffe eingerichtet.

Die Zertifizierung von T M P nach dem Standard IFS Broker Version 2 erfolgte im November 2018 auf höherem Niveau.

#### ISO 9001

T M P ist neben dem IFS Food auch nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese legt Mindestanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem von Unternehmen fest, die umzusetzen sind, 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.

Das letzte ISO 9001 Audit bei T M P erfolgte im Juni 2017. Die Re-Zertifizierung erfolgt im Geschäftsjahr 2020.

#### **(5.1.5) Siegel**

##### Bio-Siegel

Der Premium-Doppelkorn aus der Berentzen Hof Destillerie, *Korn2Korn*, trägt seit Ende des Geschäftsjahres 2017 das EU-Bio-Logo. Eine zugelassene Öko-Kontrollstelle hat die Berentzen Hof Destillerie nach EU-Rechtsvorschriften für den ökologischen Landbau kontrolliert und zertifiziert. Bestandteil des Verfahrens war auch die Überprüfung der Erzeuger aller verwendeten Rohstoffe. Um das EU-Bio-Logo tragen zu dürfen, muss bei den Produkten und Rohstoffen beispielsweise auf Gentechnik oder chemische Pflanzenschutz- und Düngemittel verzichtet werden. Für die Herstellung des *Korn2Korn* wird ausschließlich hochwertiges Bio-Getreide sowie das weiche Wasser der unternehmenseigenen *Sankt Ansgari*-Quelle verwendet.

Erzeuger und Händler müssen für die Zertifizierung nachweisen, dass sie ökologisch wirtschaften und eine Vermischung von biologischer Ware mit konventionellen Rohstoffen ausschließen sowie die Rückverfolgbarkeit gewährleisten können.

##### Gesicherte Nachhaltigkeit

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

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

die wirtschaftliche Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung.

## **(5.2) Compliance: Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und Kodizes**

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe traten am 15. Oktober 2017 für alle Mitarbeiter in Kraft. Sie stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar. Der Verhaltens- und der Lieferantenkodex beinhalten zugleich verbindliche Vorgaben zur Korruptionsprävention. Darüber hinaus existieren Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorkehrungen, die spezifische Bereiche der Compliance betreffen. Dazu gehören beispielsweise organisatorische Vorkehrungen wie Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepte und das interne Kontrollsystem, sowie Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorkehrungen, die materielle Regelungen einzelner Compliance-Bereiche beinhalten.

### **Verantwortlich für das Thema Compliance**

Als in der Lebensmittelbranche international operierender Konzern ist die Berentzen-Gruppe verschiedenen rechtlichen und regulatorischen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Vertrags- und Haftungsrisiken im Rahmen der jeweiligen nationalen oder internationalen Bestimmungen des Mängelgewährleistungs- und Produkthaftungsrechts, des Lebensmittelrechts, des Verbraucherschutzrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts, des Marken- und Patentrechts, des Umwelt-, Bau- und Planungsrechts, des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts, des Außenwirtschafts- und Zollrechts, des Steuerrechts, sowie Bestimmungen im Zusammenhang mit Einkaufsaktivitäten und der Beschaffung.

Da potenziell compliancebezogene Risiken in allen operativen und administrativen Bereichen der Unternehmensgruppe auftreten können, ist es das Ziel der Compliance-Richtlinien und der darüber hinaus gehenden 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 2018 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder andere schwerwiegende Rechtsverstöße zu verzeichnen waren.

In der Berentzen-Gruppe ist die Verantwortung für das Thema Compliance 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. Neben dem Vorstand ist der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Rahmen der ihm obliegenden Überwachungsfunktion für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt verantwortlich. Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erstreckt sich nicht nur auf das direkte Vorstandshandeln, sondern insbesondere auch darauf, ob der Vorstand der Einrichtung von Compliance-Systemen nachkommt oder ob er Compliance in anderer Form sicherstellt.

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

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die zentral eingerichtete externe Vertrauensstelle („Whistleblower-Hotline“), die der Entgegennahme von Hinweisen die auch anonym gegeben werden können auf Verstöße gegen die in den Kodizes der Berentzen-Gruppe enthaltenen Grundsätze oder diesbezüglicher Vermutungen dient.

### **Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften**

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

Die Beschäftigten der Berentzen-Gruppe werden in der Regel im Rahmen von Präsenzs Schulungen mit Themen der Compliance vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Bei Fragen zu rechtskonformem Verhalten oder im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation der Kodizes der Berentzen-Gruppe können sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft, das Compliance Committee oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden.

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe einschließlich der Kontaktdaten der externen Vertrauensstelle sind auf der Unternehmenswebsite unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) abrufbar und stehen den Beschäftigten zudem unter anderem im Social Intranet zur Verfügung.

### **(5.3) Soziales und kulturelles Engagement**

#### **Der Westerholtsche Burgmannshof**

Die Berentzen-Gruppe pflegt an sämtlichen Standorten ein gutes Verhältnis zu den lokalen Stakeholdern. Hierzu gehört neben dem Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Regionen auch soziales Engagement und die Erhaltung des kulturellen Erbes. Insbesondere am Stammsitz der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in Haselünne, der ältesten Stadt des Emslands, werden kulturelle Veranstaltungen durch die Berentzen-Gruppe gefördert und durch die Einbindung des historischen Standortes in der Ritterstraße unterstützt. Dort befindet sich der 1385 errichtete Westerholtsche Burgmannshof. Er ist einer von sieben Burgmannshöfen in Haselünne und einer von dreien, die sich im Besitz der Berentzen-Gruppe befinden. Neben dem Westerholtschen Burgmannshof gehören die alten Adelssitze Haus Dwingelo und Bentinckhof, in dem sich das Brennereimuseum befindet, zur Berentzen-Gruppe.

Der historische Hof wurde fachkundig restauriert und kann im Rahmen der Führungen durch das Stammhaus besichtigt werden. Heute wird der Westerholtsche Burgmannshof vom Berentzen Hof für Events und Erlebnisgastronomie genutzt.

Der Berentzen Hof ist der touristische Mittelpunkt vieler kultureller Veranstaltungen in Haselünne. Hierzu zählen der Korn- und Hansemarkt und der Frühjahrsmarkt, die im jährlichen Wechsel stattfinden.

#### **Korn- und Hansemarkt**

Der historische Korn- und Hansemarkt findet alle zwei Jahre im Spätsommer in den Straßen Haselünnes statt, zuletzt im September 2018. Der Mittelaltermarkt versetzt die Teilnehmer und Besucher in vergangene Zeiten zurück und ist ein Spektakel, das auch weit über die Grenzen von Haselünne hinaus bekannt ist. 2013 erhielt die Veranstaltung von der Stiftung „Lebendige Stadt“ die Auszeichnung als eines der schönsten Stadtfeste in Europa.

Die Berentzen-Gruppe unterstützt den Korn- und Hansemarkt durch eine Mitgliedschaft im Verein Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e. V. und die Einbindung des Betriebsgeländes an der Ritterstraße in die Festivitäten.

#### **Spenden**

Im Zuge der stärkeren Einbindung der Mitarbeiter in das Nachhaltigkeitsmanagement der Unternehmensgruppe gab es zum Ende des Geschäftsjahres 2018 erstmalig eine Abstimmung, bei der die Mitarbeiter über den Empfänger für eine Weihnachtsspende entscheiden konnten. Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Abstimmung, die über das Social Intranet erfolgte, war – verglichen mit der üblichen Aktivitätsrate bei Beiträgen im Social Intranet – außergewöhnlich hoch. Zur Auswahl standen zwei gemeinnützige Projekte, die einen Bezug zu den Geschäftsaktivitäten aufweisen und im Bereich Ernährung/ Trinkwasser platziert sind.

Gewonnen hat die Abstimmung das Projekt PAUL (Portable Aqua Unit for Lifesaving), ein Gerät, das an der Universität Kassel entwickelt wurde, um Menschen in abgelegenen Gebieten das selbstständige Filtern von Wasser zu ermöglichen. PAUL ist ein auf dem Rücken tragbares Gerät zur Filterung von Wasser, das durch Piktogramme auch von Laien und Analphabeten bedienbar ist und keinerlei Energie oder Chemikalien benötigt.

Weiterhin unterstützt die Berentzen-Gruppe die Haselünner Osterbrunnenaktion jährlich mit einer Spende. Bei dieser Aktion schmücken in der Karwoche Gruppen, Verbände, Schüler und Bürger die Brunnen und Pumpen der Stadt mit tausenden Ostereiern, bunten Bändern und Girlanden.

Darüber hinaus fördert Vivaris lokale Sportvereine und Veranstaltungen durch Sponsoring. In Österreich engagiert sich TMP mit jährlichen Spenden, auch im Geschäftsjahr 2018 wurden der Verein Herzkinder Österreich und der Österreichische Behindertensportverband unterstützt.

#### **(5.4) 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.

Die Berentzen-Gruppe war im Geschäftsjahr 2018 Mitglied in folgenden Organisationen:

<b>Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen</b>
Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN)
Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V. (VEA)
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA)
Deutscher Investor Relations Verband e. V. (DIRK)
Gesellschaft der Freunde und Förderer der deutschen Mineralbrunnenindustrie e. V. (GFF)
Haselünner Sportverein (HSV) Förderverein
Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e. V.
Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim e. V. (IAV)
Industrie- und Handelskammern Osnabrück, Hannover, Berlin, Bielefeld, Potsdam (IHK)
Markenverband e. V.
MMM-Club e. V.
Schutzverband der Spirituosen-Industrie e. V.
Science to Business GmbH (Mitglied im CFO-Circle)
Stadtmarketing Haselünne e. V.
vereinbar e. V.
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.
Wirtschaftsverband Emsland e. V.
Wirtschaftsjunioren Oberhavel e. V.



2018 – 2019

### (5.5) Preise und Auszeichnungen im Geschäftsjahr 2018

#### Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit

Im August des vergangenen Geschäftsjahres wurde die Berentzen-Gruppe gemeinsam mit weiteren Unternehmen für ihr nachhaltiges Engagement von der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Die Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit ist eine Kooperation zwischen Landesregierung, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Kammern. Mit praktischen Angeboten möchte die Allianz Unternehmen in Niedersachsen für die Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung gewinnen. Ihr Ziel ist es, soziale, ökonomische und ökologische Interessen in Einklang zu bringen und Nachhaltigkeit langfristig zu sichern.

Durch die Kennzeichnung „Wir sind dabei“ werden Unternehmen in Niedersachsen ausgezeichnet, die sich mit verschiedenen Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit in ihrem Unternehmen engagieren.

Die Ehrung fand im Rahmen der Jahrestagung der Allianz in Hannover durch den niedersächsischen Minister für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz, Olaf Lies, statt. Minister Lies hob das Energiemanagement, die Durchführung von Sozialaudits sowie die Erstellung des ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts als besondere Merkmale des nachhaltigen Engagements der Unternehmensgruppe hervor. „Gerade die Zukunftsorientierung des Nachhaltigkeitsberichts sich als Unternehmen zu fragen: was möchten wir noch erreichen und wie kann dieser Weg aussehen ist bemerkenswert“, erklärte der Minister und führte weiter aus: „Die Berentzen-Gruppe hat in vorbildlicher Weise gezeigt, dass sie durch Leistungen in allen drei Dimensionen von Nachhaltigkeit – Soziales, Ökonomie und Ökologie – die heutige Kennzeichnung für nachhaltige Unternehmensführung verdient hat.“

#### Erklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex und Signet 2017

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt seit dem Geschäftsjahr 2017 anhand des DNK. Der DNK wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung im Auftrag der Bundesregierung gemeinsam mit Wirtschaftsvertretern erarbeitet. Er bietet die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsleistungen einer interessierten Öffentlichkeit transparent und vergleichbar zugänglich zu machen.

Während der Nachhaltigkeitsbericht stellenweise über die Anforderungen des DNK hinausgeht und zusätzliche Informationen bereitstellt, beschränkt sich die DNK-Erklärung auf zwanzig Kriterien und die ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren der GRI. Die Erklärung wurde von der Geschäftsstelle des DNK auf formale Vollständigkeit im Sinne des comply or explain-Ansatzes geprüft, wodurch hilfreiche Hinweise für die zukünftige Nachhaltigkeitsberichterstattung gewonnen werden konnten.

Die DNK-Erklärung der Berentzen-Gruppe ist über die Datenbank des DNK abrufbar. Die Nachhaltigkeitsleistungen werden damit sichtbar und mit einer höheren Verbindlichkeit transparent. Durch die Vergleichsfunktion der Datenbank lassen sich die Berichte auch nach einzelnen Kriterien miteinander vergleichen. Zudem kann durch die regelmäßige Berichterstattung der Entwicklungsprozess der Berentzen-Gruppe zu ihren Nachhaltigkeitsleistungen nachvollzogen werden.

Nach der erfolgreichen Veröffentlichung der Erklärung erhielt die Berentzen-Gruppe das DNK-Signet für das Berichtsjahr 2017, das zukünftig für Kommunikationszwecke eingesetzt werden darf und auch bereits auf der Unternehmenswebsite zu finden ist.

**Landesehrenpreis NRW für Pabst & Richarz**

Im November 2018 erhielt die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH, eine Konzerngesellschaft der Berentzen-Gruppe, den Landesehrenpreis für Lebensmittel des Landes Nordrhein-Westfalen. Neben Kriterien, die die Qualität und den Geschmack der Lebensmittel beurteilen, werden mit dem Landesehrenpreis auch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, Bezahlung nach aktuellen Tarifen oder das Engagement für Nachhaltigkeit honoriert. Hier konnte die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH in allen Kriterien punkten. Voraussetzung für den Erhalt des Landesehrenpreises war zudem, dass das jeweilige Unternehmen im Geschäftsjahr 2017/2018 eine Auszeichnung der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) in Gold für mindestens eines seiner Produkte erhalten hat. Die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH wurde in der DLG-Spirituosenprüfung 2018 insgesamt 23 Mal mit Gold ausgezeichnet.

**Bundesehrenpreis Spirituosen in Gold für Pabst & Richarz**

In Nürnberg erhielt die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH außerdem den Bundesehrenpreis für Spirituosen. Sie konnte sich dabei gegen hundert einreichende Unternehmen durchsetzen. Das Unternehmen wurde in seiner Kategorie als einziges mit der Auszeichnung in Gold für das bundesweit beste Gesamtergebnis bei den Qualitätsprüfungen Spirituosen der DLG geehrt. Der Bundesehrenpreis ist die höchste Auszeichnung der deutschen Ernährungswirtschaft. Er wird jährlich vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft an deutsche Lebensmittelproduzenten vergeben.

Dr. Diedrich Harms, Vizepräsident der DLG, der die Urkunden und Medaillen gemeinsam mit Dr. Michael Koehler vom BMEL an die insgesamt neun Preisträger überreichte, lobte die betriebliche Gesamtleistung der Unternehmen: „Die Bundesehrenpreisträger setzen richtungsweisende Signale für Spitzenqualität, Geschmack und Genuss. Sie gehören zu den jeweils besten deutschen Unternehmen der Fruchtgetränke- und Spirituosenbranche.“

Die Auszeichnung bestätigt den hohen Anspruch, den die Unternehmen der Berentzen-Gruppe an die Qualität ihrer Produkte haben und ist eine zusätzliche Motivation, weitere neue und innovative Produktkonzepte zu entwickeln.



## (6) Energie- und Ressourcenmanagement

### (6.1) Unsere ökologische Verantwortung

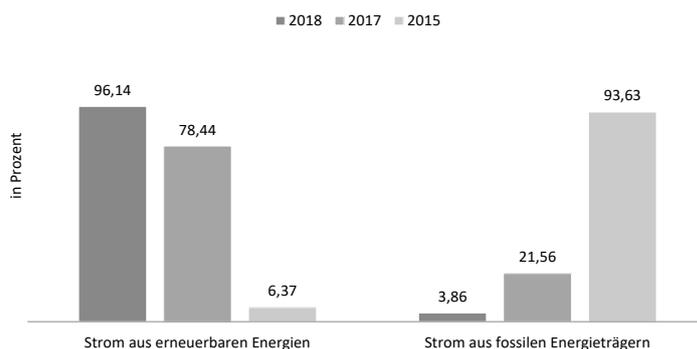
Eine wesentliche ökologische Auswirkung der Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase durch die Inanspruchnahme von Energie. Hierzu werden die Primärenergieträger Heizöl, Erdgas und Strom eingesetzt, um die jeweils benötigten Energieformen wie Dampf, Wärme oder Druckluft zu erzeugen. Um den Energieverbrauch innerhalb der Berentzen-Gruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, wurde im Geschäftsjahr 2016 in der Berentzen-Gruppe das Energiemanagement nach ISO 50001 eingeführt.

Zusätzlich zu den im Rahmen des Energiemanagements erstellten Auswertungen wird seit dem Geschäftsjahr 2017 der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Berentzen-Gruppe, der sogenannte Corporate Carbon Footprint, ermittelt. Im Geschäftsjahr 2018 erfolgte die Berechnung erstmalig mit Unterstützung von ClimatePartner, einem führenden Lösungsanbieter für Unternehmen im Klimaschutz.

Nachdem im Geschäftsjahr 2017 im Bereich Stromversorgung der Umstieg der Unternehmensgruppe auf erneuerbare Energien erfolgte, konnte der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch von 78,44 Prozent im Vorjahr auf 96,14 Prozent im Geschäftsjahr 2018 gesteigert werden.

Für 9.830 Megawattstunden klimaneutral erzeugten Grünstrom aus ausgewählten norwegischen Wasserkraftanlagen wurden Herkunftsnachweise erworben und mit der Entwertung im Herkunftsnachweisregister des Umweltbundesamtes klimaneutral gestellt. Gleichzeitig wurde ein Naturschutzprojekt im Naturpark Eggegebirge unterstützt.

#### Stromherkunft



Auch im Geschäftsjahr 2018 wurden einige Maßnahmen zur Modernisierung der Anlagen und zur Senkung des Energieverbrauchs durchgeführt. Am Standort Grüneberg erfolgte der Austausch eines von zwei Arbeitsluftkompressoren durch einen geregelten Arbeitsluftkompressor, der durch eine gemeinsame Steuerung weniger Anläufe verursacht und damit deutlich effizienter arbeitet. Ebenfalls in Grüneberg erfolgte die Installation eines Blasluftkompressors mit Energiesparsteuerung. Im Gegensatz zum zuvor eingesetzten Gerät sind nun alle Stufen per Frequenzumrichter geregelt, was zu weniger An- und Abschaltzyklen und geringeren Drehzahlen führt.

In Haselünne wurde im Geschäftsjahr 2018 die Glas-Mehrweg-Anlage modernisiert. Ausgetauscht wurden der Etikettierer, der sogenannte Inspektor und das Herzstück der Anlage: der Füller. Nach über 30 Jahren war die alte Anlage an ihrer Kapazitätsgrenze angelangt und durch die Modernisierung verdoppelte sich die Produktionskapazität für Glasgebinde bei Vivaris in Haselünne.

In der Spirituosenproduktion in Minden wurde neben dem Austausch der Palettenbahnen ein neuer Heißwasserkessel inklusive eines Brenners installiert, der einen deutlich geringeren Heizölverbrauch hat.

#### Ausblick

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

Im Geschäftsjahr 2019 wird an den Vivaris-Standorten Haselünne und Grüneberg ebenfalls die Errichtung von Blockheizkraftwerken geprüft.

Die ursprünglich für 2018 geplante Überarbeitung der Ziele im Rahmen des Energiemanagements steht noch aus. Um die Zielsetzung zukünftig transparenter zu gestalten, werden eine Überarbeitung der Zielgrößen des Energiemanagements und eine Harmonisierung im Hinblick auf die für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gewählten Kenngrößen erfolgen. Die Erstellung der Klimabilanz soll in den Folgejahren ebenfalls erweitert und die Einbeziehung weiterer Emissionsquellen geprüft werden.

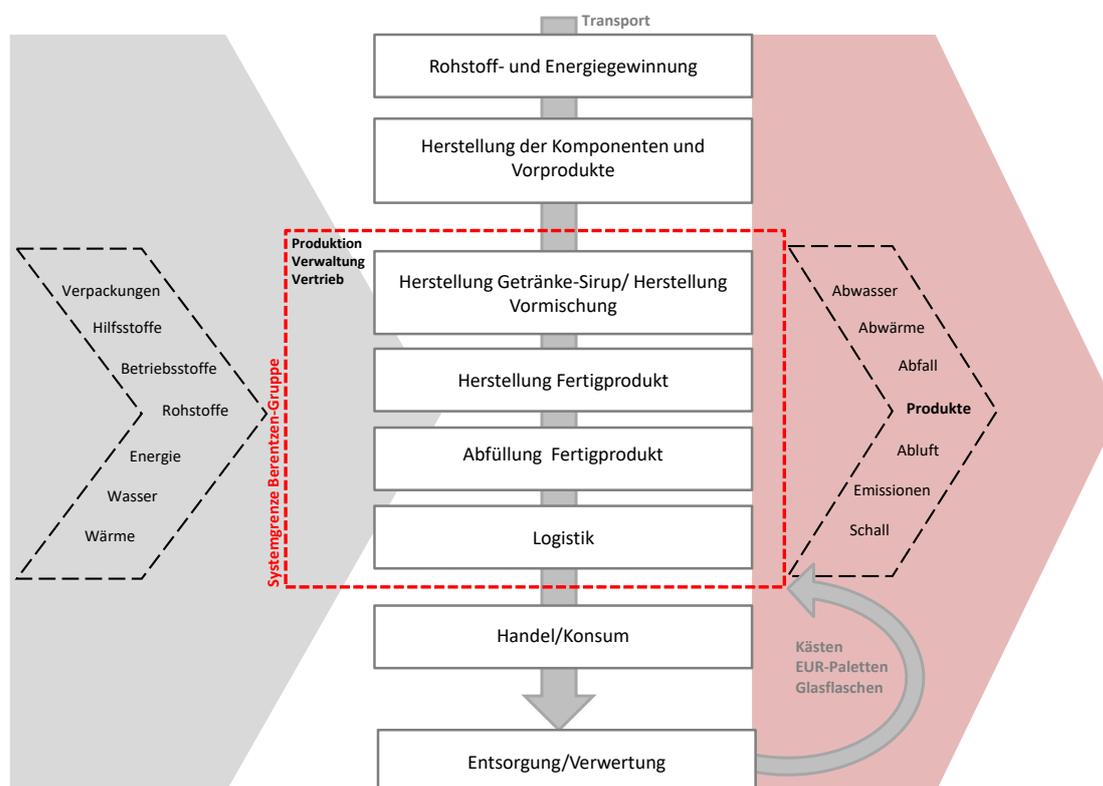
## **(6.2) Wertschöpfungskette Spirituose und AFG**

Die Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe umfasst sowohl die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken (AFG) als auch die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste men. 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 Spirituose und AFG finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt.

Während der Herstellung der Fertigprodukte innerhalb der Systemgrenze, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. Diese werden entweder verwertet, entsorgt oder an die Umwelt in Form von Abwasser, Abwärme oder Abluft abgegeben.

### Wertschöpfungskette Spirituose und AFG



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

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

### (6.3) Input-Output-Bilanz

Die Input-Output-Bilanz dokumentiert die zur Herstellung und Verpackung der Spirituosen und AFG eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe sowie Verpackungsmaterialien. Die Grundlage bilden die über SAP erfassten Wareneingänge im Geschäftsjahr 2018. Bestandsveränderungen im Laufe des Jahres bleiben unberücksichtigt.

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

Da zwischen Wareneingang und Output nicht immer ein direkter Bezug besteht, sind Rückschlüsse auf die Entwicklung des Sortiments unter Nachhaltigkeitsaspekten durch die gegenwärtige Ermittlungsmethode nicht oder nur über einen sehr langen Betrachtungszeitraum möglich. Ein Beispiel: Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Blechdosen beschafft, obwohl diese produziert wurden.

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

<b>Input</b>	<b>Menge</b>	<b>Einheit</b>
<b>Rohstoffe</b>		
Kräuter, Gewürze	10,6	Tonnen
Öle	56,2	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	2.659,3	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	10.729,0	Tonnen
Destillate	21.416.190,0	Liter
Halbware	886.007,9	Liter
Diverse Rohstoffe	101,9	Tonnen
<b>Hilfsstoffe</b>		
Stickstoff	83.379,7	Kubikmeter
Kohlensäure	1.927,7	Tonnen
Farbstoffe	6,6	Tonnen
<b>Verpackungsmaterialien</b>		
Papieretiketten	446.424,1	T Stück
Kartonagen	24.979,6	T Stück
Kartonaufkleber	8.218,3	T Stück
Folienetiketten	206.041,8	T Stück
PET-Flaschen	1.533,2	Tonnen
Schrumpfhauben	1.233,2	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	50,0	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	5.117,1	T Meter
Sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	5.487,4	T Stück
Blechdosen		
Kunststoffverschlüsse	136.470,9	T Stück
Metallverschlüsse	219.988,1	T Stück
Glasflaschen	37.336,6	Tonnen
<b>Output</b>		
<b>Liter Fertigprodukt</b>	<b>228.677.982</b>	<b>Liter</b>
<b>Füllungen</b>	<b>347.398.560</b>	<b>Stück</b>
Durchschnittliche Füllmenge	0,66	Liter/Stück

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

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

### Basisjahr

Das Geschäftsjahr 2015 dient als Basisjahr für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Das Energiemanagementsystem wurde im Geschäftsjahr 2016 eingeführt und bezieht sich in seinen Zielsetzungen ebenfalls auf das Geschäftsjahr 2015.

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

### Vergleichbarkeit

Im Geschäftsjahr 2018 wurden insgesamt 228.677.982 Liter Fertigprodukt (2017: 227.780.566 Liter Fertigprodukt) hergestellt. In Füllungen ausgedrückt, wurden 347.398.560 Flaschen (2017: 352.621.603 Liter Fertigprodukt) mit einer durchschnittlichen Füllmenge von 0,66 Liter (2017: 0,65 Liter) abgefüllt. 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 AFG reicht, wird als Bezugswert für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die Menge des hergestellten Fertigprodukts in Litern betrachtet.

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

Für die Berechnung spezifischer Verbräuche (z. B. spezifischer Stromverbrauch) wird der jeweilige Verbrauch zur gesamten Produktionsmenge in Liter bzw. Kubikmeter<sup>8)</sup> Fertigprodukt ins Verhältnis gesetzt. Die durchschnittliche Füllmenge ist jedoch ebenfalls stets zu betrachten, da Aussagen über die Effizienz, wenn überhaupt, nur unter Berücksichtigung beider Größen getroffen werden können. So kann sich beispielsweise die Effizienz bei gleichbleibender Produktionsmenge verschlechtern, wenn die durchschnittliche Füllmenge sinkt. Ursache hierfür ist der höhere Energieverbrauch für die Herstellung und Aufbereitung der Verpackungseinheiten und die höhere Anzahl der Abfüllprozesse. Eine sinkende Füllmenge bei gleichbleibender Produktionsmenge ist außerdem grundsätzlich mit einem höheren Materialeinsatz für Verpackungen und einem höheren Abfallaufkommen verbunden.

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

Die Darstellung der spezifischen Verbrauchswerte auf Konzernebene ist durch die benannten Besonderheiten nur bedingt aussagekräftig. Dennoch vermitteln sie einen Eindruck über die generellen Entwicklungen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe. Für die Überprüfung der Verbrauchsentwicklung und Ableitung von Effizienzmaßnahmen im Rahmen des Energiemanagements sowie das interne Nachhaltigkeitscontrolling werden standort- und segmentspezifische Kennzahlen erhoben, die weitere Einflussfaktoren berücksichtigen.

<sup>8)</sup> 1 m<sup>3</sup> entspricht 1000 Litern.

## Produktionsmenge

	2018	2017	2015
<b>AFG</b>			
Liter Fertigprodukt [l]	171.212.156	168.913.517	148.754.399
Füllungen [Stück]	195.165.083	188.149.403	163.049.443
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,88	0,90	0,91
<b>Spirituose</b>			
Liter Fertigprodukt [l]	57.465.826	58.867.049	54.701.144
Füllungen [Stück]	152.233.477	164.472.200	156.715.803
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,38	0,36	0,35
<b>Gesamt Liter Fertigprodukt [l]</b>	<b>228.677.982</b>	<b>227.780.566</b>	<b>203.455.543</b>
<b>Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]</b>	<b>0,66</b>	<b>0,65</b>	<b>0,64</b>

Die durchschnittliche Füllmenge bei AFG ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Sie liegt mit 0,88 Litern pro Füllung unter dem Wert für 2017 (0,90 Liter je Füllung). Die Füllmenge im Bereich der Spirituosen stieg im Geschäftsjahr 2018 von 0,36 Liter je Füllung (2017) auf 0,38 Liter je Füllung (2018). Dadurch erhöhte sich auch die durchschnittliche Füllmenge für beide Segmente von 0,65 Litern (2017) auf 0,66 Liter (2018).

Im Vergleich zum Vorjahr ist im Geschäftsjahr 2018 ein leichter Anstieg der Produktionsmenge in Litern Fertigprodukt zu verzeichnen, der auf eine Steigerung der Produktionsmenge bei AFG zurückzuführen ist.

**(6.3.1) Wasser**

Der verantwortungsvolle Umgang mit Frischwasser hat für die Berentzen-Gruppe als Getränkehersteller einen hohen Stellenwert. Zwar herrscht an den Produktionsstandorten keine Wasserknappheit, der schonende Umgang mit den konzerneigenen Brunnen und anderen Wasserquellen minimiert jedoch die Umweltwirkungen und sichert langfristig die Grundlage für die Getränkeherstellung.

Die Messung des Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens erfolgt an allen Standorten über Wasser- und Abwasserzähler. Über 99 Prozent des konzernweiten Wasserverbrauchs und des Abwasseraufkommens fallen direkt in der Produktion an.

	2018	2017	2015
Brunnenwasser [m <sup>3</sup> ]	291.427	294.903	276.825
Stadtwasser [m <sup>3</sup> ]	224.236	236.148	207.109
<b>Gesamt Wasserentnahme [m<sup>3</sup>]</b>	<b>515.663</b>	<b>531.050</b>	<b>483.934</b>
<b>Abwasser [m<sup>3</sup>]</b>	<b>245.912</b>	<b>263.695</b>	<b>224.340</b>

Im Geschäftsjahr 2018 sank der Wasserverbrauch leicht auf 515.663 m<sup>3</sup> (2017: 531.050 m<sup>3</sup>). Auch das Abwasseraufkommen sank von 263.695 m<sup>3</sup> im Geschäftsjahr 2017 auf 245.912 m<sup>3</sup> (2018).

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

Der spezifische Wasserverbrauch in Liter je Liter Fertigprodukt hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2,33 auf 2,25 Liter weiter verringert. Ebenfalls verringert hat sich das spezifische Abwasseraufkommen: Es lag im Geschäftsjahr 2017 noch bei 1,16 Litern und sank im Geschäftsjahr 2018 auf 1,08 Liter je Liter Fertigprodukt.

### **(6.3.2) Abfall**

Das gesamte Abfallaufkommen der Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2018 lag bei 3.249 Tonnen. Insgesamt sank das Abfallaufkommen von 14,44 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2017) auf 14,21 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2018).

	2018	2017	2015
Glasabfall [t]	1.690,5	1.483,3	1.250,7
Papier & Pappe [t]	520,0	521,1	560,0
Kunststoff [t]	508,3	677,7	603,3
Metall [t]	119,7	125,7	139,2
Altholz [t]	24,0	36,5	36,5
Kompostierbare Abfälle [t]	29,3	40,7	44,9
Gefährliche Abfälle [t]	6,4	6,4	3,4
Gemischte Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle [t]	351,6	398,6	308,0
<b>Gesamt Abfallmenge [t]</b>	<b>3.249,8</b>	<b>3.290,0</b>	<b>2.946,0</b>
<b>Abfallaufkommen je Liter Fertigprodukt [g/l]</b>	<b>14,21</b>	<b>14,44</b>	<b>14,48</b>
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,66	0,65	0,64

Größere mengenmäßige Veränderungen gab es bei der Gesamtmenge des Glasabfalls. Diese ist insbesondere durch die Modernisierung der Glas-Mehrweg-Anlage in der Produktion am Standort Haselünne und eine damit einhergehende verbesserte Kontrolltechnik mit feinerer Aussortierung sowie eine höhere Ausschleussrate während der Anlaufphase zu erklären. Ebenfalls beeinflusst wurde die Menge des Glasabfalls durch eine erneut gestiegene Produktionsmenge bei AFG im Glas-Mehrweg-Bereich. Hier wird regelmäßig ein Teil der Flaschen nach Qualitätskriterien aussortiert und ein entsprechender Anteil neuer Flaschen in den Kreislauf eingeführt.

	2018	Anteil
Recycling/ Verwertbare Abfälle [t]	3.079,9	94,77%
Müllverbrennung [t]	163,5	5,03%
Gefährliche Abfälle [t]	6,4	0,20%

Der Anteil der verwertbaren Abfälle innerhalb der Berentzen-Gruppe stieg im Geschäftsjahr 2018 auf 94,77 Prozent (2017: 93,35 Prozent).

### (6.3.3) Energieverbrauch

#### Brennstoff

Sowohl der absolute als auch der spezifische Brennstoffverbrauch stiegen im Geschäftsjahr 2018 an. Ursache hierfür waren die im Vergleich zum Vorjahr deutlich längere und intensivere Heizperiode und ein Mehrverbrauch in der Produktion von AFG an den Standorten Haselünne und Grüneberg. Dieser ist hauptsächlich auf die gestiegene Produktionsmenge auf den Glas-Mehrweg-Anlagen zurückzuführen, da diese zu den größten Wärmeenergieverbrauchern zählen. Um Heizöl einzusparen, wurde in Minden ein neuer, energieeffizienterer Heißwasserkessel inklusive eines Brenners verbaut.

	2018	2017	2015
<b>Brennstoff</b>			
Erdgas [kWh]	18.000.149	16.383.521	15.186.172
Heizöl [kWh]	2.713.660	1.941.540	2.226.590
<b>Spezifischer Brennstoffverbrauch [kWh/m<sup>3</sup>]</b>	<b>90,58</b>	<b>80,45</b>	<b>85,59</b>
<b>Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]</b>	<b>+5,84%</b>	<b>-6,00%</b>	<b>Basisjahr</b>

#### Strom

Der absolute Stromverbrauch sank im Geschäftsjahr 2018 leicht. Hauptursache hierfür ist die gesunkene Produktionsmenge auf den PET-Anlagen. Die zugehörige Streckblasmaschine, die mithilfe von Druckluft die entsprechenden Flaschen formt, zählt zu den Hauptstromverbrauchern in der Produktion.

Weitere Einsparungen konnten durch die Modernisierung der Glas-Mehrweg-Anlage in Haselünne, den Austausch eines Arbeitsluftkompressors und die Installation eines Blasluftkompressors mit Energiesparsteuerung in Grüneberg sowie den kontinuierlichen Ersatz von Leuchtmitteln durch LED-Beleuchtung erzielt werden, wodurch der spezifische Stromverbrauch von 44,17 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2017) auf 43,30 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2018) sank. Im Geschäftsjahr 2018 wurde 5,14 Prozent weniger Strom je Kubikmeter Fertigprodukt eingesetzt als im Basisjahr.

	2018	2017	2015
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	380.614	2.169.482	8.695.980
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	9.483.256	7.891.633	591.991
<b>Gesamt Stromverbrauch [kWh]</b>	<b>9.863.870</b>	<b>10.061.115</b>	<b>9.287.972</b>
<b>Spez. Stromverbrauch [kWh/m<sup>3</sup>]</b>	<b>43,30</b>	<b>44,17</b>	<b>45,65</b>
<b>Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]</b>	<b>-5,14%</b>	<b>-3,24%</b>	<b>Basisjahr</b>

### Gesamtenergieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch der Berentzen-Gruppe an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2018 bei 33.340.661 Kilowattstunden. Damit stiegen der absolute und spezifische Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr an. Der spezifische Energieverbrauch von 145,80 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2018) lag jedoch noch leicht unter dem Wert des Basisjahres (2015: 147,64 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt).

	2018	2017	2015
Erdgas [kWh]	18.000.149	16.383.521	15.186.172
Heizöl [kWh]	2.713.660	1.941.540	2.226.590
Diesel [kWh]	2.543.220	2.850.347	3.216.146
Benzin [kWh]	131.762	42.936	72.496
Strom [kWh]	9.863.870	10.061.115	9.287.972
Fernwärme [kWh]	88.000	50.000	48.000
<b>Gesamt Energieverbrauch [kWh]</b>	<b>33.340.661</b>	<b>31.329.459</b>	<b>30.037.376</b>
<b>Spez. Energieverbrauch [kWh/m<sup>3</sup>]</b>	<b>145,80</b>	<b>137,54</b>	<b>147,64</b>
<b>Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]</b>	<b>-1,25%</b>	<b>-6,84%</b>	<b>Basisjahr</b>

Der Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen konnte im Geschäftsjahr 2018 auf 28,44 Prozent gesteigert werden. Im Basisjahr 2015 lag er noch bei 1,97 Prozent.

### (6.3.4) Corporate Carbon Footprint

#### Definition der Systemgrenzen

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

Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. In diesem Fall alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte für das Geschäftsjahr 2018.

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

### Scope 1

In Scope 1 werden alle CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), CO<sub>2</sub>-Emissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie Kältemittelleckagen aus Klimaanlage.

### Scope 2

In Scope 2 werden indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgewiesen, 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden.

### Scope 3

Alle übrigen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 ausgewiesen (andere indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen). Hierunter fallen z. B. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die durch das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Hinzu kommen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die mit der Nutzung verkaufter Produkte und Dienstleistungen verbunden sind, wenn dabei direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen verursacht werden.

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

Die Berentzen-Gruppe ermittelte für das Geschäftsjahr 2018 die CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2, sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport. Erstmals wurde die Berechnung des Corporate Carbon Footprints mit Unterstützung von ClimatePartner, einem führenden Lösungsanbieter für Unternehmen im Klimaschutz, ermittelt.

### Datenerfassung und Berechnung

Die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente.

Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO<sub>2</sub>-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.

### Berücksichtigte Treibhausgase

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Das bedeutet, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) ausgewiesen.

### Emissionen 2018

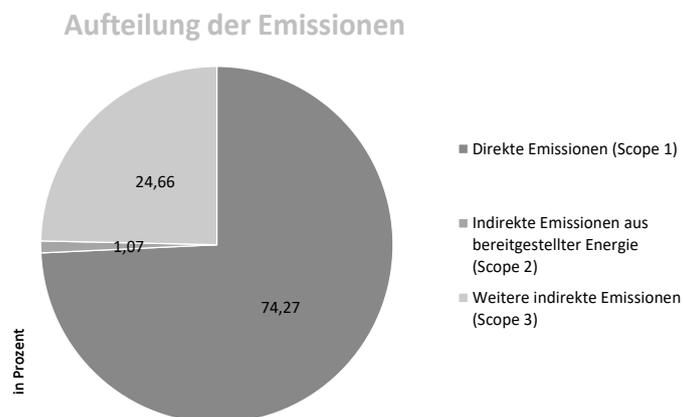
2018 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1 und Scope 2 (inkl. Vorkette Scope 3) durch den konzernweiten Energie- und Kälteverbrauch bei 7.676 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (2017: 6.587). Die spezifischen Emissionen lagen bei 33,56 Kilogramm CO<sub>2</sub>-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt (2017: 28,92).

	2018	2017
Emissionen aus Wärme inkl. Vorkette Scope 3 [t CO <sub>2</sub> e]	5.286	4.271
Emissionen aus Strom inkl. Vorkette Scope 3 [t CO <sub>2</sub> e]	1.012	1.416
Emissionen aus Transport inkl. Vorkette Scope 3 [t CO <sub>2</sub> e]	1.093	900
Kältemittel [t CO <sub>2</sub> e]	284	
<b>Gesamt Emissionen [t CO<sub>2</sub>e]</b>	<b>7.676</b>	<b>6.587</b>
<b>Spez. Emissionen [kg CO<sub>2</sub>e/m<sup>3</sup>]</b>	<b>33,56</b>	<b>28,92</b>
<b>Vergleich zum Vorjahr [%]</b>	<b>+16,07%</b>	

Die Erhöhung der Emissionen um 16,07 Prozent im Vergleich zum Vorjahr lässt sich durch folgende Veränderungen erklären: Der deutlich gestiegene Erdgas- und Heizölverbrauch führte zu einer Erhöhung der Emissionen aus Wärme um 23,77 Prozent. Die Emissionen aus Transportprozessen stiegen ebenfalls um 21,49 Prozent an.

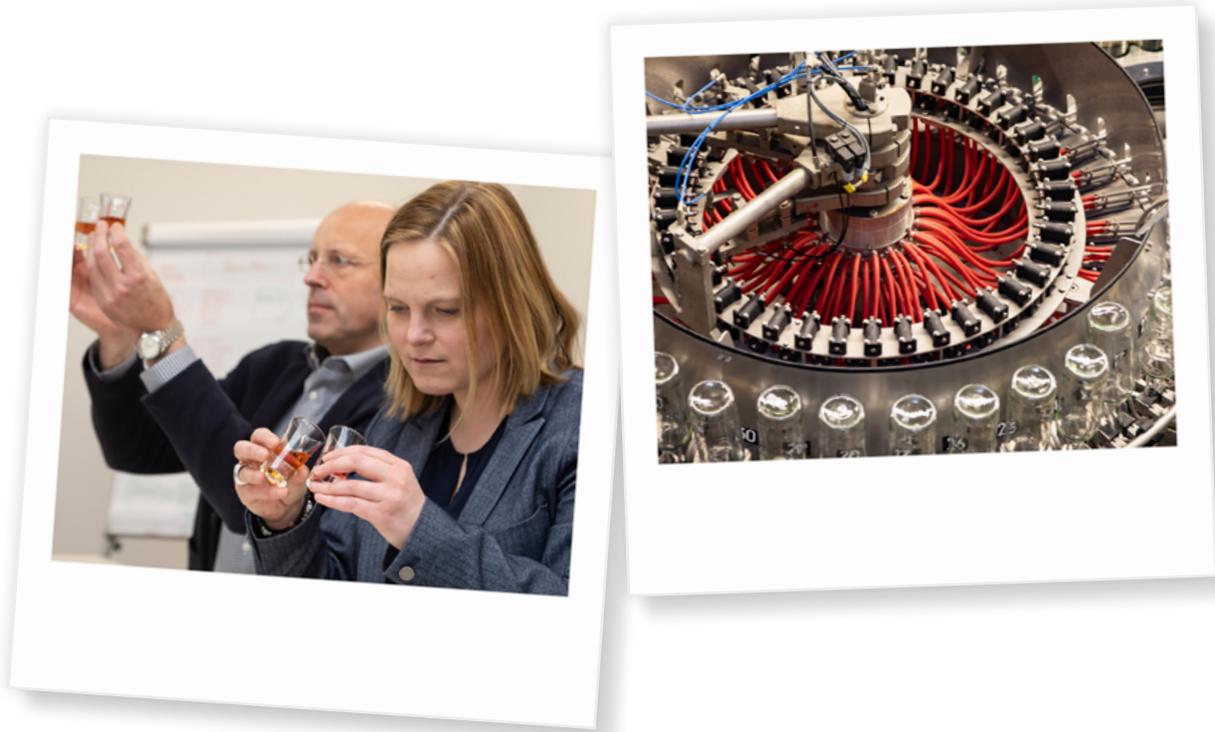
Gleichzeitig wurde im Geschäftsjahr 2018 konzernweit ein deutlich höherer Anteil Ökostrom (2018: 96,14 Prozent, 2017: 78,44 Prozent) bezogen. Die Vorkette des bezogenen Ökostroms und damit die Scope 3 Emissionen waren im Geschäftsjahr 2017 nicht in der Bilanz enthalten und wurden für das Geschäftsjahr 2018 erstmals aufgenommen. Durch den höheren Ökostromanteil und die Berücksichtigung der Vorkette waren die Emissionen aus Strom insgesamt um 28,52 Prozent geringer. Erstmals berücksichtigt wurden im Geschäftsjahr 2018 auch die flüchtigen Treibhausgas-Emissionen aus Leckagen und durch Befüllung von Klimaanlage.

Auf die Aufteilung der Emissionen zwischen den einzelnen Scopes hatten die Veränderungen folgende Auswirkungen:



Die Emissionen in Scope 1 stiegen durch den erhöhten Wärmeverbrauch und die Berücksichtigung des Einsatzes von Kältemittel von 63,43 Prozent im Vorjahr auf 74,27 Prozent an.

Der Anteil der Scope 2 Emissionen sank aufgrund des höheren Ökostromanteils deutlich im Vergleich zum Vorjahr (2017: 18,24 Prozent), während die Scope 3 Emissionen, die die Vorkette abbilden, deutlich anstiegen (2017: 18,33 Prozent).



## (7) Unsere Nachhaltigkeitsziele

### (7.1) Ziele 2018-2020

Ziele im Handlungsfeld: Unsere Mitarbeiter	Maßnahmen 2018 bis 2020	
<b>Erhaltung bzw. Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter</b>	• Weiterführung und Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung	●
	• Umsetzung der strukturierten Mitarbeitergespräche in allen Abteilungen	●
<b>Steigerung der Attraktivität der Berentzen-Gruppe als Arbeitgeber in den Standortregionen</b>	• Einführung eines Social Intranets als Plattform zum kommunikativen Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe	●
	• Aufbau und Umsetzung einer Employer Branding Strategie	●
	• Etablierung einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung	
	• Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber	●
<b>Weiterbildung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften</b>	• Förderung der Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen und systematische Erfassung und Auswertung der Maßnahmen	

Ziele im Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Maßnahmen 2018 bis 2020	
Sicherstellung von Compliance und Vorliegen von aktuellen Richtlinien und Leitbildern für alle Unternehmensbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch alle wesentlichen Lieferanten</li> </ul>	●
Einhaltung von Qualitäts- und Sozialstandards	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung des Folgeaudits am Standort Linz</li> </ul>	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX und Vernetzung mit Kunden und Lieferanten</li> </ul>	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung eines Risikoprofils und Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzepts für Lieferanten</li> </ul>	
Stärkung des sozialen und kulturellen Engagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausweitung des Engagements in den Standortregionen durch Unterstützung weiterer Projekte, Initiativen oder Veranstaltungen</li> </ul>	●
Ziele im Handlungsfeld: Energie- und Ressourcenmanagement	Maßnahmen 2018 bis 2020	
Einhaltung von Umweltstandards	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitung und Beginn der Einführung des Umweltmanagementsystems</li> </ul>	
Senkung der Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>weitere kontinuierliche Steigerung des Energieanteils aus Erneuerbaren Quellen</li> </ul>	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortführung der Leuchtmittelumstellung auf LED</li> </ul>	●
Senkung des Rohstoff- und Energieeinsatzes sowie des Wasserverbrauchs und des Abfall- und Abwasseraufkommens	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassung der Unternehmensziele anhand der neuen Indikatoren und Darstellung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung</li> </ul>	
Ziele im Bereich CSR	Maßnahmen 2018 bis 2020	
Steigerung der Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der Unternehmensgruppe und in der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und verstärkte interne und externe Kommunikation</li> </ul>	●
Vollständige Abdeckung der nach dem DNK und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geforderten Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung einer neuen Wesentlichkeitsanalyse nach GRI-Kriterien und Aktualisierung der Materialitätsmatrix</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung der DNK-Erklärung auf Konformität mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz</li> </ul>	
Stärkung des Bewusstseins für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Unternehmensgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bildung eines CSR-Gremiums</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition der mittel- und langfristigen Ziele sowie Überwachung der Zielerreichung durch das CSR-Gremium</li> </ul>	



in Umsetzung      Umsetzung abgeschlossen

## (8) Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

### (8.1) Datengrundlage

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

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

Bisher besteht weder eine Verpflichtung zur Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts noch zur Erstellung einer Klimabilanz. Eine externe Überprüfung des Berichts und der dargestellten Ergebnisse fand nicht statt.

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.

Indikatoren, die in der Berichterstattung nach dem DNK vorgegeben sind, die von der Berentzen-Gruppe jedoch als nicht wesentlich eingestuft wurden, sind für diesen Nachhaltigkeitsbericht nicht ermittelt worden und werden auch zukünftig nicht berichtet.

Eine Übersicht über alle Indikatoren findet sich in der folgenden Tabelle.

**(8.2) DNK-Index**

<b>DNK Kriterium/ GRI SRS Indikator</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Kapitel (Seite)/ Kommentar</b>
<b>Allgemeines</b>	Unternehmensname, Logo, Berichtsjahr, Leistungsindikatoren-Set, Prüfung durch Dritte, berichtspflichtig ja/nein, Kontakt	Profil der Unternehmensgruppe (S. 4 ff.)
<b>1. Strategische Analyse und Maßnahmen</b>	Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.	Strategie (S. 6)
<b>2. Wesentlichkeit</b>	Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.	Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern (S. 10 ff.)
<b>3. Ziele</b>	Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden, und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.	Unsere Nachhaltigkeitsziele (S. 44 ff.)
<b>4. Tiefe der Wertschöpfungskette</b>	Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.	Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld (S. 21 ff.)
<b>5. Verantwortung</b>	Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.	Organisation (S. 7)
<b>6. Regeln und Prozesse</b>	Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.	Strategie (S. 6) Steuerungs- und Kontrollmechanismen (S. 25 f.)
<b>7. Kontrolle</b>	Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.	Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Kennzahlen werden weitgehend auch für die interne Kontrolle genutzt. Datengrundlage (S. 46)
<b>SRS-102-16</b>	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Die Kodizes der Berentzen-Gruppe (S. 22 ff.)
<b>8. Anreizsysteme</b>	Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.	Vergütung (S. 17)
<b>SRS-102-35a</b>	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.	weitere Informationen ab Seite 76 im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
<b>SRS-102-38</b>	Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.	Das Verhältnis der Jahresvergütung wird von der Berentzen-Gruppe nicht ermittelt, da es sich bei dieser Kennzahl nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt. Sie wird daher auch nicht offen gelegt.

<b>9. Beteiligung von Anspruchsgruppen</b>	Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.	Dialog (S. 7 ff.)
<b>SRS-102-44</b>	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.	Dialog (S. 7 ff.)
<b>10. Innovations- und Produktmanagement</b>	Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.	Steuerungs- und Kontrollsysteme (S. 25 f.) Unsere Ökologische Verantwortung (S. 32 f.)
<b>G4-FS11</b>	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen	Dieser Indikator wird nicht berichtet, da er für die Berentzen-Gruppe nicht wesentlich ist.
<b>11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen</b>	Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen	Input-Output-Bilanz (S. 34 ff.)
<b>12. Ressourcenmanagement</b>	Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.	Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern (S. 10 ff.) Unsere Nachhaltigkeitsziele (S. 44 ff.)
<b>SRS-301-1</b>	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Input-Output-Bilanz (S. 34 ff.)
<b>SRS-302-1</b>	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieverbrauch (S. 39 f.)
<b>SRS-302-4</b>	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieverbrauch (S. 39 f.)
<b>SRS-303-1</b>	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	Wasser (S. 37)
<b>SRS-306-2</b>	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall (S. 38)
<b>13. Klimarelevante Emissionen</b>	Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen und die bisherigen Ergebnisse an.	Corporate Carbon Footprint (S. 40 ff.)
<b>SRS-305-1</b>	Direkte THG-Emissionen (Scope 1).	Corporate Carbon Footprint (S. 40 ff.)
<b>SRS-305-2</b>	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).	Corporate Carbon Footprint (S. 40 ff.)

<b>SRS-305-3</b>	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).	Corporate Carbon Footprint (S. 40 ff.)
<b>SRS-305-5</b>	Reduzierung der THG-Emissionen.	Corporate Carbon Footprint (S. 40 ff.)
<b>14. Arbeitnehmerrechte</b>	Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.	Arbeitnehmerrechte (S. 19) Sedex Memembers Ethical Trade Audit (S. 23 f.)
<b>15. Chancengerechtigkeit</b>	Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.	Dialog (S. 7 ff.) Unsere Mitarbeiter (S. 13 ff.) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld (S. 21 ff.)
<b>16. Qualifizierung</b>	Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt, aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.	Unsere Mitarbeiter (S. 13 ff.)
<b>SRS-403-2</b>	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (S. 14 f.)
<b>SRS-403-4</b>	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Es liegen keine förmlichen Vereinbarungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor.
<b>SRS-404-1</b>	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Eine Kennzahl zur durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung wird bisher nicht erhoben.
<b>SRS-405-1</b>	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (S. 14 f.) weitere Informationen ab Seite 33 im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
<b>SRS-406-1</b>	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Geschäftsjahr 2018 wurden in der Unternehmensgruppe keine Diskriminierungsvorfälle identifiziert oder gemeldet.
<b>17. Menschenrechte</b>	Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige wesentliche Risiken einzugehen	3-Stufen-Plan (S. 24 ff.)
<b>SRS-412-3</b>	Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Investitionsvereinbarungen und -verträge, die hinsichtlich ihrer Größe oder ihrer strategischen Bedeutung relevant waren und durch die die Berentzen-Gruppe entweder Anteile an einer anderen Organisation erworben oder ein wichtiges Investitionsprojekt eingeleitet hat, das für die Bilanz wesentlich war, wurden im Geschäftsjahr 2018 nicht abgeschlossen.
<b>SRS-412-1</b>	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Sedex Memembers Ethical Trade Audit (S. 23 f.) 4 von 5 Geschäftsstandorten wurden geprüft, dies entspricht 8 Prozent der Geschäftsstandorte.

		3-Stufen-Plan (S. 24 ff.)
<b>SRS-414-1</b>	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	Die Einhaltung des Berentzen Lieferantenkodex ist für alle Lieferanten verbindlich.
<b>SRS-414-2</b>	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2018 wurden in der Unternehmensgruppe keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen identifiziert.
<b>18. Gemeinwesen</b>	Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt	Soziales und kulturelles Engagement (S. 28 f.)
<b>SRS-201-1</b>	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Diese Angaben finden Sie im Geschäftsbericht 2018 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 121.
<b>19. Politische Einflussnahme</b>	Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden	Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätigt.
<b>SRS-415-1</b>	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätigt.
<b>20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten</b>	Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.	Die Kodizes der Berentzen-Gruppe (S. 22 ff.) Compliance (S. 27 ff.)
<b>SRS-205-1</b>	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	Bislang wurde kein Geschäftsstandort im Hinblick auf Korruptionsrisiken im Sinne einer formalen Prüfung nach dafür einschlägigen externen oder internen Standards geprüft.
<b>SRS-205-3</b>	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2018 wurden in der Unternehmensgruppe keine Korruptionsvorfälle gemeldet.
<b>SRS-419-1</b>	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Im Geschäftsjahr 2018 wurde in der Berentzen-Gruppe keine monetär signifikanten Bußgelder und nicht monetäre Strafen verhängt.

**(8.3) Abkürzungen und Einheiten**

Abkürzung	
AFG	Alkoholfreie Getränke
AIB	American Institute of Baking
BHKW	Blockheizkraftwerk
CO <sub>2</sub>	Kohlenstoffdioxid
CH <sub>4</sub>	Methan
CSR	Corporate Social Responsibility
DLG	Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
FKW	Fluorkohlenwasserstoff
EBIT	Earnings before interest and taxes
ETI	Ethical Trading Initiative
GHGP	Greenhouse Gas Protocol
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
H-FKW	Fluorkohlenwasserstoff
IFS	International Featured Standard
ILO	International Labour Organization
NF <sub>3</sub>	Stickstofftrifluorid
NGO	Nongovernmental organization
N <sub>2</sub> O	Lachgas
PAUL	Portable Aqua Unit for Lifesaving
SEDEX	Supplier Ethical Data Exchange
SF <sub>6</sub>	Schwefelhexafluorid
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit
Q1	Quartal 1
Q3	Quartal 3

Einheit	
CO <sub>2</sub> e	Kohlenstoffdioxid-Äquivalente
g	Gramm
kg	Kilogramm
kWh	Kilowattstunde
l	Liter
m <sup>3</sup>	Kubikmeter
t	Tonne
T Stück	Tausend Stück
%	Prozent



## Impressum

### Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7  
 49740 Haselünne  
 Deutschland  
 T: +49 (0) 5961 502 0  
 F: +49 (0) 5961 502 268  
 E: [berentzen@berentzen.de](mailto:berentzen@berentzen.de)  
 Internet: [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de)

Veröffentlichungsdatum: 21. März 2019

### Corporate Social Responsibility

T: +49 (0) 5961 502 575  
 F: +49 (0) 5961 502 369  
 E: [csr@berentzen.de](mailto:csr@berentzen.de)

### Öffentlichkeitsarbeit / Presse

T: +49 (0) 5961 502 215  
 F: +49 (0) 5961 502 550  
 E: [pr@berentzen.de](mailto:pr@berentzen.de)

## Weitere Informationen über die Berentzen-Gruppe

Neben diesem Nachhaltigkeitsbericht stehen Ihnen auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de) die folgenden Informationen über die Berentzen-Gruppe zur Verfügung:

Geschäftsberichte einschließlich der Konzernabschlüsse sowie Jahresabschlüsse

Konzern-Halbjahresfinanzberichte

Konzern-Zwischenberichte bzw. Konzern-Zwischenmitteilungen

Corporate Governance Berichte / Erklärungen zur Unternehmensführung

Erklärungen von Vorstand und Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz

Veröffentlichungen von Insiderinformationen (Ad-hoc-Mitteilungen)

Veröffentlichungen von Stimmrechtsmitteilungen

Veröffentlichungen über Eigengeschäfte von Führungskräften (Managers' Transactions)

Pressemitteilungen der Unternehmensgruppe

## Disclaimer

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

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502-0

F: +49 (0) 5961 502-268

E: [berentzen@berentzen.de](mailto:berentzen@berentzen.de)

Internet: [www.berentzen-gruppe.de](http://www.berentzen-gruppe.de)