



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes
und
zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Leistungsindikatoren-Set

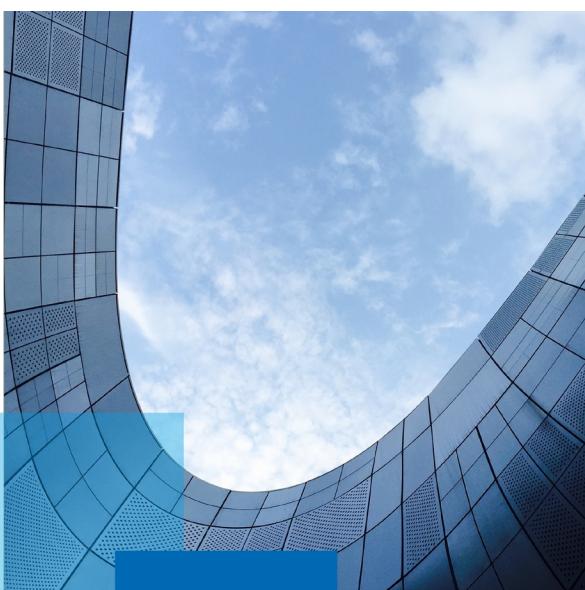
GRI SRS

Kontakt

Laura Schnofer

Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland

+49 (0) 5961 502-575
+49 (0) 5961 502-369
csr@berentzen.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung
erfolgte durch das Büro Deutscher
Nachhaltigkeitskodex auf formale
Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz.



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte
durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex
auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-
Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte



Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
 6. Regeln und Prozesse
 7. Kontrolle
- Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
- Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
- Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
- Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
 12. Ressourcenmanagement
- Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
- Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
 15. Chancengerechtigkeit
 16. Qualifizierung
- Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
- Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
- Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
- Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

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

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren sind wir zugleich einer der ältesten Hersteller von Spirituosen in Deutschland. Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit Sitz in Haselünne, Deutschland, ist das oberste Unternehmen der Berentzen-Gruppe, die neben der Muttergesellschaft aus verschiedenen nationalen wie internationalen Tochtergesellschaften besteht.

Der Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2019 einen Umsatz in Höhe von 167,4 Mio. Euro (162,2 Mio. Euro im Jahr 2018) und beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2019 an sieben Standorten in drei Ländern 498 Mitarbeiter (487 Mitarbeiter im Jahr 2018).

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

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



KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als breit aufgestellter Getränkekonzern, der auf eine Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren zurückblicken kann, ist langfristiges Denken fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sehen uns jetzt und in Zukunft als verantwortungsvoller Arbeitgeber und als lebendiger Teil der Gesellschaft.

Als produzierende Unternehmensgruppe tragen wir die Verantwortung für unsere Produkte und ihre Verbraucher und legen deshalb einen zunehmend stärkeren Fokus auf eine nachhaltig operierende Wertschöpfungskette sowie auf Produktangebote, die einen verantwortungsbewussten Genuss fördern und/oder besonders natürlich und gesund sind. In einer Zeit, in der der Schutz der Umwelt zu den wesentlichen globalen Herausforderungen gehört, sehen wir es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung an, die natürliche Lebensgrundlage für nachfolgende Generationen zu erhalten.

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

Im Geschäftsjahr haben wir die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten überprüft und eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis dieser Analyse sind unsere neuen wesentlichen Themen:

- Compliance und Transparenz
- Arbeitgeberverantwortung und -attraktivität
- Umgang mit Ressourcen
- Wasser
- Verantwortungsbewusste Beschaffung
- Nachhaltige Produkte und Verpackungen



Um den wesentlichen Themen einen übergeordneten Handlungsräumen zu geben, wurden die Handlungsfelder People, Planet und Products definiert. Die Wesentlichkeitsmatrix sowie eine Darstellung des Zusammenspiels der Handlungsfelder, wesentlichen Themen und konzernrelevanten Sustainable Development Goals, findet sich im [Nachhaltigkeitsbericht](#) auf der Seite 8-9.

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

Alle Handlungsfelder sind wiederum durch Indikatoren quantifiziert, die zum Teil schon früher, zum Teil im Rahmen unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts anhand des DNK erhoben wurden. In den folgenden Jahren werden diese Indikatoren in der Praxis erprobt und je nach Anwendbarkeit und Wesentlichkeit weiter genutzt, angepasst oder ersetzt. Hinsichtlich der Indikatoren werden konkrete Ziele festgelegt, zu deren Realisierung entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.

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

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wesentlichkeitsanalyse

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



Diese zahlreichen Aspekte wurden um deren inhaltliche Überschneidungen bereinigt und zu insgesamt 23 potenziell wesentlichen Themen komprimiert und gegliedert. Anschließend erfolgte eine interne Bewertung durch acht Fachbereichsverantwortliche der Unternehmensgruppe anhand eines strukturierten schriftlichen Fragebogens. Durch diesen Fragebogen haben wir die Themen ermittelt, die sowohl für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage als auch zum Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erforderlich sind. Sowohl die interne Einschätzung aus der Perspektive der Unternehmensgruppe als auch Annahmen über die Bedeutung für die externen Stakeholdergruppen der Berentzen-Gruppe dienten dabei stellvertretend für die Bewertung der Auswirkungen auf die genannten Nachhaltigkeitsaspekte.

Das Resultat wurde abschließend in einem Workshop mit den beteiligten Fachbereichsverantwortlichen unter Vorstandsbeteiligung evaluiert und auf Vollständigkeit überprüft. Im Ergebnis wurden die Themen Arbeitgeberattraktivität und -verantwortung, Compliance und Transparenz, Wasser, Umgang mit Ressourcen, nachhaltige Produkte und Verpackungen sowie verantwortungsvolle Beschaffung als wesentlich für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft identifiziert. Um den wesentlichen Themen einen übergeordneten Rahmen zu geben wurden die drei Handlungsfelder **PEOPLE – PLANET – PRODUCTS** ebenfalls im Abschlussworkshop diskutiert und definiert. Die drei Handlungsfelder spiegeln unser Nachhaltigkeitsverständnis wider und konzentrieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten auf drei zentrale Bereiche. Dabei ist das wesentliche Thema Compliance und Transparenz eine Grundvoraussetzung jeglicher unternehmerischer Tätigkeit. Infolgedessen ist das Thema nicht einem Handlungsfeld zugeordnet. Es wird von uns vielmehr als ein unerlässliches Fundament aller Nachhaltigkeitsaktivitäten verstanden. Dieses Ergebnis wurde abschließend durch den Gesamtvorstand bestätigt.

People

Eine kompetente, leistungsfähige und engagierte Belegschaft ist die Basis für unseren Geschäftserfolg und für die Weiterentwicklung unseres Konzerns. Als Arbeitgeber in eher ländlichen Regionen ist der demografische Wandel für uns mitunter herausfordernd. Wir sind der Meinung: Wer auch morgen noch ein attraktiver Arbeitgeber sein will, der muss seine Angebote ständig hinterfragen und auf die Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes reagieren. Ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, erreichen wir, indem wir uns um die unterschiedlichen Belange unserer Beschäftigten kümmern. Wir bieten ein attraktives Arbeitsumfeld und legen Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit, auf eine wettbewerbsfähige und geschlechtsunabhängige Vergütung und auf ein gutes Betriebsklima.

Um gemeinsam Erfolg und Motivation sicherzustellen, qualifizieren wir unsere Beschäftigten und fördern ihre Entwicklung. Dazu tragen unter anderem die hochwertige Ausbildung und Investitionen in die Qualifikation unserer Beschäftigten bei. Um die Wertschätzung und gute Zusammenarbeit zwischen



Arbeitnehmern und Unternehmensführung zu fördern, unterstützen wir das Prinzip der Mitbestimmung. Alle Beschäftigten werden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen informiert. Die Interessen der Arbeitnehmer werden durch Betriebsräte, deren einzelne Gremien und durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe AG wahrgenommen. Auf der Leitungsebene der Unternehmensgruppe arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat als oberste Entscheidungsgremien eng zusammen.

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

Planet

Die natürlichen Lebensgrundlagen für nachkommende Generationen zu erhalten, hat für uns einen hohen Stellenwert. Wir leisten unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung, indem wir uns kontinuierlich verbessern und stetig lernen. Wir übernehmen konzernweit die Verantwortung für eine umweltfreundliche Produktion. So ist es für uns selbstverständlich, daran zu arbeiten, die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf Umwelt und Mensch so gering wie möglich zu halten. Als Betreiber von Mineralbrunnen wissen wir, wie kostbar die Ressource Wasser ist. Daher legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Nutzung. Auch wenn an unseren Produktionsstandorten keine Wasserknappheit herrscht, minimiert der Ressourcen schonende Umgang mit den konzernreichen Brunnen und anderen Wasserquellen Umweltauswirkungen und sichert langfristig die Grundlage der Getränkeherstellung. Zugleich fühlen wir uns verpflichtet, die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend zu gestalten. Im Fokus stehen dabei nicht nur die absoluten, sondern insbesondere auch die relativen Verbräuche – bezogen auf die jeweilige Produktionsmenge. Mit diesen Informationen lässt sich die Effizienz einzelner Prozesse zuverlässiger bewerten als anhand der rein absoluten Werte.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase, durch die Inanspruchnahme von Energie. Hierzu werden die Primärenergieträger Heizöl, Erdgas und Strom eingesetzt, um die jeweils benötigten Energieformen wie Dampf, Wärme und Druckluft zu erzeugen. Um den Energieverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt. Des Weiteren werden ab dem Jahr 2020 die CO2-Emissionen unserer Marken Mio Mio, Emsland Quelle und Märkisch Kristall durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten vollständig kompensiert

Products

Wir sind stolz auf unsere Produkte, die Genuss bereiten und mit denen wir für Lebensfreude sorgen. Bei übermäßigem Konsum können gerade alkoholhaltige



und zuckerhaltige Getränke aber auch negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben. Aus diesem Grund sehen wir es als unsere gesellschaftliche Verpflichtung an, für unsere Produkte verantwortungsbewusst zu werben und sie verantwortungsvoll zu vermarkten. Dabei steht Transparenz für uns an oberster Stelle. Zusätzlich legen wir einen stärkeren Fokus auf die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von natürlichen und gesunden Produkten. Denn wir möchten Produkte entwickeln, die einen spürbaren Beitrag leisten, ökonomischen Erfolg und ökologischen Fortschritt miteinander zu verbinden. Dieser ökologische Fortschritt bezieht sich dabei auf den gesamten Wertschöpfungsprozess.

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten. Wir pflegen mit unseren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Mit wichtigen Lieferanten bestehen darüber hinaus Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Mit unserem Lieferantenkodex haben wir ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten geschaffen. Der Lieferantenkodex orientiert sich an den jeweils gültigen Fassungen des ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Er bildet die Grundlage für nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Mit seiner Verabschiedung haben wir einen Prozess gestartet, um den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen mit unseren Lieferanten zu intensivieren. Mit unserem Beitritt auf der Lieferantenplattform SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) sind wir einen weiteren wesentlich Schritt gegangen, um kontinuierlich die Transparenz und Sicherheit in der Lieferkette zu erhöhen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

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

Die folgende Zieltabelle zeigt unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020. Einen Großteil der Ziele haben wir bereits erreicht. Im Jahr 2020 streben wir die Entwicklung einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie an. Als Ausgangsbasis dafür dienen die neu definierten Handlungsfelder und wesentlichen Themen sowie die konzernrelevanten SDGs.



Eine zusammenhängende Darstellung der Handlungsfelder, wesentlichen Themen und konzernrelevanten SDGs findet sich in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) auf der Seite 9.

Ziele und Maßnahme im Handlungsfeld People

Ziele	Maßnahmen 2018 bis 2020	Status
Erhaltung bzw. Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none">• Weiterführung und Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung• Umsetzung der strukturierten Mitarbeitergespräche in allen Abteilungen	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung abgeschlossen• Umsetzungs abgeschlossen
Steigerung der Attraktivität der Berentzen-Gruppe als Arbeitgeber in den Standortregionen	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung abgeschlossen• in Umsetzung• Umsetzung abgeschlossen• Umsetzung abgeschlossen
Weiterbildung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none">• Förderung der Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen und systematische Erfassung und Auswertung der Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• in Umsetzung
Stärkung des sozialen und kulturellen Engagements	<ul style="list-style-type: none">• Ausweitung des Engagements in den Standortregionen durch Unterstützung weiterer Projekte, Initiativen oder Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung abgeschlossen

Ziele und Maßnahme im Handlungsfeld Planet



Ziele	Maßnahmen 2018 bis 2020	Status
Einhaltung von Umweltstandards	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung und Beginn der Einführung des Umweltmanagementsystems 	<ul style="list-style-type: none"> Noch nicht begonnen
Senkung der Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> Weitere kontinuierliche Steigerung des Energieanteils aus erneuerbaren Quellen Fortführung der Leuchtmittelumstellung auf LED 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung abgeschlossen in Umsetzung
Senkung des Rohstoff- und Energieeinsatzes sowie des Wasserverbrauchs und des Abfall- und Abwasseraufkommens	<ul style="list-style-type: none"> Anpassung der Unternehmensziele anhand der neuen Indikatoren und Darstellung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung 	<ul style="list-style-type: none"> Noch nicht begonnen

Ziele und Maßnahme im Handlungsfeld Products

Ziele	Maßnahmen 2018 bis 2020	Status
Entwicklung und Umsetzung eines Pilotprojektes zum Thema nachhaltige Produkte	<ul style="list-style-type: none"> Neutralisierung des CO₂-Ausstoßes bei wesentlichen alkoholfreien Produkten durch Kompensation 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung abgeschlossen
Sicherstellung von Compliance und Vorliegen von aktuellen Richtlinien und Leitbildern für alle Unternehmensbereiche	<ul style="list-style-type: none"> Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch alle wesentlichen Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung abgeschlossen
Einhaltung von Qualitäts- und Sozialstandards	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung des Folgeaudits am Standort Linz Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX und Vernetzung mit Kunden und Lieferanten Erstellung eines Risikoprofils und Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzepts für Lieferanten 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung abgeschlossen Umsetzung abgeschlossen Noch nicht begonnen

Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die



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

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Geschäftstätigkeit umfasst sowohl die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen sowie alkoholfreien Getränken als auch die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsystemen. Die Systemgrenze im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hierbei die Werksgrenze des jeweiligen Produktionsstandorts dar. Ebenfalls einbezogen sind die Vertriebsgesellschaften sowie der Logistikstandort in Stadthagen. Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten *Spirituosen* und *Alkoholfreie Getränke* finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt. Die folgende Grafik zeigt unsere Wertschöpfungskette.

Während der Herstellung der Fertigprodukte innerhalb der Systemgrenze, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. Diese werden entweder verwertet, entsorgt oder an die Umwelt in Form von Abwasser, Abwärme oder Abluft abgegeben. Wasser bildet die Grundlage für die Herstellung von Spirituosen und AFG. Wärme und Energie werden hauptsächlich für den Betrieb der Anlagen und die Umwandlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe in Fertigprodukte benötigt. Glasflaschen für die Abfüllung von AFG sowie Kästen und Paletten unterliegen grundsätzlich dem Mehrwegsystem. Sie werden im Kreislaufsystem eingesetzt und nach der Nutzung wieder in den Kreislauf zurückgeführt.

Sowohl innerhalb der eigenen Wertschöpfungsschritte als auch innerhalb vorgelagerter Wertschöpfungsstufen können verschiedene ökologische und soziale Probleme auftreten. Zu den größten potenziellen Problemen zählen Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen die ILO-



Kernarbeitsnormen, Umweltverschmutzung und ein hohes Emissionsaufkommen. Hieraus können neben finanziellen Einbußen Sanktionen oder rechtliche Konsequenzen, Lieferengpässe und die Gefährdung von Handelsbeziehungen sowie ein Reputationsverlust drohen.

Die Berentzen-Gruppe analysiert und erfasst soziale und ökologische Probleme in der eigenen Wertschöpfungskette und leitet entsprechende Maßnahmen ein, um diese zu beseitigen. Durch Vertragsvereinbarungen und den Berentzen-Lieferantenkodex, der Mindeststandards für soziale und ökologische Themen enthält, werden die Lieferanten ebenfalls zur Einhaltung von Standards und der Beseitigung sozialer und ökologischer Probleme angehalten. Mit wichtigen Lieferanten bestehen darüber hinaus Liefer- und Qualitätsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit.

Um potenzielle soziale und ökologische Problemen innerhalb unserer Systemgrenze verantwortungsbewusst entgegen zu treten, setzen wir eine Vielzahl von Maßnahmen um.

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

Auch den ökologischen Problemen, wie beispielsweise dem Ausstoß von Emissionen widmen wir uns und streben eine kontinuierliche Verbesserung an. Durch die Berechnung unseres Corporate Carbon Footprint und des Product Carbon Footprints von ausgewählten Produkten verschaffen wir uns nicht nur ein detailliertes Wissen über die größten Emissionstreiber, darüber hinaus helfen uns diese Informationen eine Reduzierung des Emissionsausstoßes zu erreichen.

Weitere Informationen sich in unserem aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) im Kapitel "Unsere Wertschöpfungskette" ab der Seite 29.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

Weitere Informationen finden sich in unserem aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) im Kapitel "Strategischer Ansatz und Nachhaltigkeitsmanagement" ab der Seite 7.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

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

Unser Verhaltenskodex gibt allen Beschäftigten konzernweit Leitlinien für richtiges Handeln im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung vor und stellt gleichzeitig den sorgsamen Umgang mit Ressourcen sicher. Im Bewusstsein unserer gesellschaftlichen Verantwortung enthält der Marketingkodex konkrete Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation und den verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Produkten. Der Lieferantenkodex dient zur Gewährleistung eines gemeinsamen Verständnisses



bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten und bildet die Grundlage für eine nachhaltige Geschäftsbeziehung.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu dem im Deutschen Corporate Governance Kodex niedergeschriebenen Ordnungsrahmen und dessen Leitideen.

Demzufolge legen wir Wert auf die enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat und auf die Achtung der Interessen der Aktionäre, Mitarbeiter und sonstiger dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder). Wir setzen auf eine offene Kommunikation, einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken und eine ordnungsgemäße Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

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

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die nachhaltigkeitsrelevanten Leistungen werden kontinuierlich über aussagekräftige Kennzahlen gemessen. Seit 2017 veröffentlicht die Berentzen-Gruppe einen jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, um die Leistungsindikatoren transparent darzustellen.

Neben den gängigen betriebswirtschaftlichen Leistungsindikatoren, die in unserem Geschäftsbericht detailliert dargestellt werden, nutzen wir zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten beispielsweise folgende Indikatoren:

- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit
- Fluktuationsquote
- Teilzeitquote
- Frauenquote
- Durchschnittsalter der Beschäftigten in Jahren
- Ausbildungs- und Übernahmequote
- Arbeitsunfälle
- Krankenquote
- Brunnen- und Stadtwasser (spezifischer uns absoluter Wert)
- Abwasser (spezifischer uns absoluter Wert)



- Anteil erneuerbarer Energien
- Absoluter und spezifischer Brennstoffverbrauch
- Absoluter und spezifischer Stromverbrauch
- Absolutes und spezifisches Abfallaufkommen
- Absolute und spezifische Emissionen

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts werden Daten von allen Standorten in Deutschland sowie der türkischen und österreichischen Vertriebsgesellschaft erhoben. Hierfür werden Mitarbeiter aus den Ressorts Controlling, Einkauf, Finanzen, Personal, Produktion und weiteren Abteilungen benannt, die als Teil der Projektgruppe die verschiedenen Unternehmen der Berentzen-Gruppe repräsentieren und für die Datenerhebung und Verarbeitung zuständig sind.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird durch entsprechende Arbeitsanweisungen und interne Richtlinien (z.B. Kompetenzrichtlinie und Berentzen Verhaltenskodex) sowie Managementsysteme (ISO 50001) sichergestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Berentzen Kodizes bilden die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und ihren Tochterunternehmen. Sie basieren auf geltenden Gesetzen und etablierten Standards und drücken die Erwartungen der Unternehmensgruppe an ihre Beschäftigten, Lieferanten, Marketing- und Kommunikationspartner und Dritte aus, die an der Wertschöpfungskette von Produkten der Berentzen-Gruppe beteiligt sind.

Der Verhaltenskodex enthält eine Zusammenfassung der Unternehmensgrundsätze. Er definiert Leitlinien in den Bereichen rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln, geschäftliche und persönliche Integrität, Beschäftigte und Beschäftigungsbedingungen, Vermögenswerte und Informationen sowie Qualität und Umwelt.

Der Marketingkodex orientiert sich an den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats. Im Bewusstsein gesellschaftlicher Verantwortung enthält er Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation und den



verantwortungsbewussten Umgang mit den Produkten der Berentzen-Gruppe. Mit dem Lieferantenkodex schafft die Berentzen-Gruppe ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, das von allen Lieferanten der Berentzen-Gruppe und ihren Beschäftigten getragen wird. Der Lieferantenkodex orientiert sich an den jeweils gültigen Fassungen des ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Er bildet die Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen.

Neben den Berentzen-Kodizes wurden in Berichtsjahr unsere neuen Werte & Prinzipien definiert, die wie folgt lauten:

- Wertschätzung
- Offenheit
- Agilität
- Kreativität
- Tradition

Konkret heißt das:

Wertschätzung gegenüber Unternehmen, Mitarbeiter und Marken / Offenheit in der Kommunikation, gegenüber Veränderungen und bei der Übernahme von Verantwortung / Agilität in den Prozessen und Strukturen, bei der Umsetzung und Implementierung und beim Ergreifen von Marktchancen / Kreativität bei der Entwicklung neuer Konzepte, beim Finden neuer Lösungswege und in den neuen Formen der Zusammenarbeit / Tradition bei der Wahrung unserer Herkunft, beim Anspruch an die Qualität und bei der Bedeutung des familiären Zusammenhalts.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

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 Citrocasa in Linz ist grundsätzlich der österreichische Kollektivvertrag für Handelsangestellte gültig. Nach diesem Kollektivvertrag werden Themen wie Arbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc. und die Einstufung in Beschäftigungsgruppen geregelt. Nach diesen Beschäftigungsgruppen sowie nach der Anzahl der Berufsjahre wird das Mindestgehalt definiert. Auch hier werden freiwillige Zulagen über den Mindestgehältern gezahlt.

Innerhalb der Berentzen-Gruppe existiert ein Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte, in das Nachhaltigkeitsziele integriert werden können. Abhängig von Abteilung und Position sind schon heute Nachhaltigkeitsziele in den Zielvereinbarungen enthalten. Die Zielerreichung wird durch die Führungskräfte überprüft und bewertet. Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene durch den Aufsichtsrat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii. Abfindungen:**
 - iv. Rückforderungen:**
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Das Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte dient dazu, einen Anreiz für die Erreichung der Unternehmensziele zu geben. 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 ist. 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 zum Thema Vergütung finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#) der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 89.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung wird von der Berentzen-Gruppe nicht ermittelt, da es sich für die Berentzen-Gruppe bei dieser Kennzahl nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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.

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse wurde ebenfalls das Stakeholder-Universum auf seine Aktualität hin überprüft. Wir stehen mit unseren Stakeholdern in einem offenen und transparenten Dialog. Dabei legen wir großen Wert auf unterschiedliche Dialogformen, um möglichst viele Stakeholder an den Dialogen zu beteiligen. Die Anregungen und Anliegen der



Stakeholdergruppen werden von den Vertretern der Berentzen-Gruppe erfasst und fließen über die unterschiedlichen Abteilungen in die Unternehmensaktivität und Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Mitarbeiter

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

Handelspartner und Kooperationspartner

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

Verbraucher

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

Lieferanten

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



ebenfalls auf den persönlichen Kontakt und gegenseitige vor Ort Besuche.

Aktionäre und Fremdkapitalgeber

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
 - i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist für uns sehr wichtig. Wir sind der Meinung, nur wer bereit ist zuzuhören und Anregungen sowie Ansprüche ernst nimmt, kann langfristig erfolgreich wirtschaften. Wir stehen mit unseren Stakeholdern in einem offenen und transparenten Dialog. Dabei legen wir großen Wert auf unterschiedliche Dialogformen, um möglichst viele Stakeholder an den Dialogen zu beteiligen. Die Anregungen und Anliegen der Stakeholdergruppen werden von den Vertretern der Berentzen-Gruppe erfasst und fließen über die unterschiedlichen Abteilungen in die Unternehmenstätigkeit und Nachhaltigkeitsstrategie ein.



Ein Beispiel, für ein Thema welches wir auf Wunsch unserer Mitarbeiter im Berichtsjahr verstärkt verfolgt haben, ist die Steigerung der internen Kommunikation. Wir arbeiten kontinuierlich daran die interne Kommunikation zu steigern und zu optimieren. Dies erreichen wir, indem wir im Berichtsjahr verstärkt die unterschiedlichen Standorte, Abteilungen und Tochtergesellschaften dazu anhalten über Neuigkeiten in ihren Bereichen in unserem Social Intranet zu berichten.

Siehe ebenfalls die unter 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen aufgeführten Informationen.

Mehr Informationen sind ebenfalls im aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) ab der Seite 11 zu finden.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

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

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

Auch das Thema Verpackung hat in den vergangenen Jahren zunehmend an



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

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

Im Geschäftsbereich Frischsaftsysteme bedeutet Nachhaltigkeit, langlebige und effiziente Maschinen zu entwickeln, das bereits umfassend verantwortungsbewusste Konzept für die Orangen unter der Marke frutas naturales weiter umzusetzen und das Angebot an neuen rPET Flaschen – bestehend aus 100% Recyclingmaterial – im Markt zu etablieren. Wesentliches Merkmal unseres Nachhaltigkeitskonzeptes im Zusammenhang mit unserem Angebot an Saftorangen ist es, die Früchte ausschließlich bei Vollreife zu ernten. Durch die vollständige Ausreifung am Baum gewährleisten wir die vollständige Entwicklung der wertvollen Vitalstoffe unserer Orangen. Zusätzlich sind alle Orangen nach der Ernte unbehandelt. Durch den Verzicht auf haltbarkeitsverlängernde Wachse und Fungizide vermeiden wir die Ausbringung dieser Stoffe in die Umwelt und die Aufnahme in den Körper.

Um die ökologischen Auswirkungen unserer Produkte besser zu verstehen, haben wir im Geschäftsjahr erstmals den sogenannten Product Carbon Footprint unserer Wassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall sowie der Marke Mio Mio berechnet. Bei der Berechnung sind wir nach dem cradle to customer- Ansatz verfahren. Demzufolge haben wir sämtliche Emissionen, die von den Produkten durch den Einsatz von Rohstoffen, durch die Produktion und schließlich durch den Transport bis in den Handel verursacht worden sind, einbezogen.

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



das Projekt „Sauberes Trinkwasser“.

Um einen positiven Beitrag für das Klima zu leisten, haben wir uns darüber hinaus dazu entschieden, die im deutschen Handel erhältlichen Mio Mio-Produkte klimaneutral zu stellen, indem wir ab Anfang 2020 alle für uns unvermeidbaren Emissionen, die durch die *Mio Mio*-Produkte verursacht werden, kompensieren. Die Verbraucher erwerben die *Mio Mio*-Produkte damit als vollständig klimaneutrales Getränk. Der CO₂-Ausgleich erfolgt durch das zertifizierte Klimaschutzprojekt „Waldschutz in Portel, Brasilien“. Neben dem ökologischen Zielen, besitzen die Klimaschutzprojekte auch eine soziale Komponente und fördern eine nachhaltige Entwicklung in den Projektländern.

Durch das Siegel „Klimaneutral“ des Unternehmens ClimatePartner wollen wir die Klimaneutralität für den Verbraucher sichtbar machen. Dabei bieten wir mithilfe einer eindeutigen, dem Siegel zugeordneten ID-Nummer volle Transparenz. Mittels Eingabe der ID-Nummer auf einer Website wird nachvollziehbar, wie viel CO₂ ausgeglichen und welches Klimaschutzprojekt unterstützt wurde. Unter den folgenden Links finden Sie das ID-Tracking von den Wassermarken *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall*
www.climatepartner.com/13574-1909-1001 sowie der Marke *Mio Mio*
www.climatepartner.com/13574-1912-1002.

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten. Mit dem wesentlichen Thema "verantwortungsvolle Beschaffung" wollen wir uns für eine verantwortungsvolle Beschaffung einsetzen und über herkömmliche Aspekte wie Kosten, Qualität und Liefertermine hinausschauen. Aus diesem Grund arbeiten wir kontinuierlich daran, ethische, arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Themen langfristig stärker in unserer Lieferkette zu berücksichtigen. Durch Vertragsvereinbarungen und den Berentzen-Lieferantenkodex, der Mindeststandards für soziale und ökologische Themen enthält, werden die Lieferanten ebenfalls zur Einhaltung von Standards und der Beseitigung sozialer und ökologischer Probleme angehalten. Mit wichtigen Lieferanten bestehen darüber hinaus Liefer- und Qualitätsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit.

Ein weiteres Instrument zur Förderung einer verantwortungsvollen Beschaffung, ist unser Beitritt bei der weltweit aktiven Lieferantenplattform SEDEX. Die Plattform bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit, mit Kunden und Geschäftspartnern Informationen in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung zu teilen. Mit unserem Beitritt auf der Lieferantenplattform SEDEX sind wir einen weiteren wesentlichen Schritt gegangen, um kontinuierlich die Transparenz und Sicherheit in unserer Lieferkette zu erhöhen.

Den Grundstein für unseren SEDEX Beitritt bildete die Durchführung des Sedex



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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Berentzen-Gruppe behält sich vor, diesen Indikator nicht in die Berichterstattung aufzunehmen, da der Indikator dem Sector Disclosures für Financial Services entstammt und die Berentzen-Gruppe dieser Branche nicht angehört.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung der Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe ist der Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase durch die Inanspruchnahme von Energie. Hierzu werden Primärenergieträger wie Heizöl oder Erdgas eingesetzt, um die jeweils benötigten Energieformen wie Strom, Dampf, Wärme oder Druckluft zu erzeugen.

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.

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. 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.

Weitere Einflussmöglichkeiten auf den Ressourcenverbrauch und negative



Umweltwirkungen bestehen im sparsamen Einsatz von Energie und Rohstoffen, bevorzugt aus nachhaltigen Quellen und der Reduktion von Abfällen.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden im Leistungserstellungsprozess des Konzerns Ressourcen im folgenden Umfang eingesetzt:

Input	
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	30.896.023
Gesamt Wasserentnahme [m ³]	485.118
Output	
Gesamt Abwasser [m ³]	233.475
Gesamt Abfallmenge [t]	3.725
Gesamt Treibhausgasemissionen aus Energieverbrauch [t CO ₂ e]	5.972

Detaillierte Angaben zum Umfang der eingesetzten Ressourcen und zum Output sind in den Leistungsindikatoren

GRI 301-1

GRI 302-1

GRI 302-4

GRI 303-3

GRI 306-2 zu finden.

Darüber hinaus finden sich noch weitere Informationen im aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) ab der Seite 28.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Bereits im Jahr 2013 wurde am Standort Ritterstraße in Haselünne ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW) errichtet, mit dem seither ein Teil des Wärmebedarfs sowie ein Großteil des Strombedarfs gedeckt werden können. 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 Laufe des Geschäftsjahres 2017 stieg die Unternehmensgruppe im Bereich Stromversorgung auf erneuerbare Energien um. Auch im Berichtsjahr konnte der Anteil erneuerbarer Energien auf 97,30 Prozent (96,14 Prozent im Vorjahr) gesteigert werden.

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 bei der Eigenproduktion durch das BHKW eingesetzt. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz, wie beispielsweise die sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung geplant und werden kontinuierlich umgesetzt. Das Ziel unterliegt keiner Fristigkeit, sondern wird kontinuierlich verfolgt. Zur Überprüfung der Energieeffizienz wird sowohl in den einzelnen Produktionsstätten die Energieeffizienz überprüft, als auch der gesamte Energieverbrauch auf Konzernebene je Liter Fertigprodukt erhoben. Im Geschäftsjahr 2019 konnte der spezifische Energieverbrauch je Kubikmeter Fertigprodukt gesenkt werden.

Das Energiemanagement nach ISO 50001 dient als internes Kontrollsysteem. Durch interne Energieaudits werden die im Rahmen des Energiemanagements definierten unternehmensinterne Ziele überprüft. Diese Ziele wurden für den Zeitraum 2015- 2025 definiert, beziehen sich aber auf andere als die im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gewählten Bezugswerte.

Im Berichtsjahr führten wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020. Im Rahmen dieses Prozesses, sollen ebenfalls die Managementkonzepte für die nichfinanziellen Belange näher ausgearbeitet werden. Unsere aktuellen Ziele und Maßnahmen sowie der aktuelle Stand zur Zielerreichung sind unter Kriterium 3. Ziele aufgeführt. Eine spezifische Analyse der Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen ergeben, erfolgte bisher nicht. Eine Risikoanalyse und ein darauf aufbauendes Konzept soll in den kommenden Jahren durchgeführt werden.

Weitere Informationen finden sich in unserem aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) ab der Seite 28.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

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



Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Absoluter Energieverbrauch

	2019	2018
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	259.674	380.614
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	9.368.943	9.483.256
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	9.628.617	9.863.870

Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene



	2019	2018
Erdgas [kWh]	16.118.939	18.000.149
Heizöl [kWh]	2.340.000	2.713.660
Diesel [kWh]	2.562.420	2.543.220
Benzin [kWh]	122.047	131.762
Strom [kWh]	9.628.617	9.863.870
Fernwärme [kWh]	124.000	88.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	30.896.023	33.340.661

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Absoluter Energieverbrauch

	2019	2018
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	259.674	380.614
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	9.368.943	9.483.256
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	9.628.617	9.863.870

Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene



	2019	2018
Erdgas [kWh]	16.118.939	18.000.149
Heizöl [kWh]	2.340.000	2.713.660
Diesel [kWh]	2.562.420	2.543.220
Benzin [kWh]	122.047	131.762
Strom [kWh]	9.628.617	9.863.870
Fernwärme [kWh]	124.000	88.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	30.896.023	33.340.661

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten.
- b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
- i.** Oberflächenwasser;
 - ii.** Grundwasser;
 - iii.** Meerwasser;
 - iv.** produziertes Wasser;
 - v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.
- c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
 - ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).
- d.** Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

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.

	2019	2018
Brunnenwasser [m ³]	277.275	291.427
Stadtwasser [m ³]	207.843	224.236
Gesamt Wasserentnahme [m³]	485.118	515.663
Abwasser [m³]	233.479	245.912



Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
 - i.** Wiederverwendung
 - ii.** Recycling
 - iii.** Kompostierung
 - iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
 - v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
 - vi.** Salzabwasserversenkung
 - vii.** Mülldeponie
 - viii.** Lagerung am Standort
 - ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

- b.** Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
 - i.** Wiederverwendung
 - ii.** Recycling
 - iii.** Kompostierung
 - iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
 - v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
 - vi.** Salzabwasserversenkung
 - vii.** Mülldeponie
 - viii.** Lagerung am Standort
 - ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

- c.** Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:
 - i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
 - ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
 - iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Gesamtabfallaufkommen



	2019	2018
Glasabfall [t]	1.953,0	1.690,5
Papier & Pappe [t]	513,5	520,0
Kunststoff [t]	684,0	593,4
Metall [t]	126,3	141,8
Altholz [t]	27,7	24,0
Kompostierbare Abfälle [t]	37,9	29,3
Gefährliche Abfälle [t]	10,2	6,4
Gemischte Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle [t]	372,7	351,6
Gesamt Abfallmenge [t]	3.725,3	3.357,0

Absolutes Abfallaufkommen nach Entsorgungsart

	2019	Anteil
Recycling/ Verwertbare Abfälle [t]	3.598,3	96,59%
Müllverbrennung [t]	116,9	3,14%
Gefährliche Abfälle [t]	10,2	0,27%
Gesamt Abfallmenge [t]	3.725,3	100,00%

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

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

Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Wir ermittelten für das Geschäftsjahr 2019 genauso wie im Vorjahr die CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2, sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport.



Die Berechnung erfolgte anhand der Emissionsfaktoren für das Bezugsjahr 2017 und orientiert sich an der Methodologie des Greenhouse Gas Protocols (GHGP) und seinen Bilanzierungsvorgaben für die Scopes 1-3. Erfasst wurden alle Emissionen, die durch den konzernweiten Energieverbrauch verursacht wurden. Dies schließt die direkt in der Unternehmensgruppe anfallenden Treibhausgas (THG)-Emissionen des Scopes 1 durch stationäre Verbrennungsprozesse (Erdgas und Heizöl) und Unternehmensfahrpark (Diesel und Benzin) ein. Hierbei handelt es sich um den mengenmäßig größten Anteil klimarelevanter Emissionen. Aus dem Scope 2 sind die indirekten Emissionen durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Unternehmensgruppe (Strom und Fernwärme) erfasst worden. Ebenfalls bilanziert wurde der Teil der indirekten Emissionen aus Scope 3, der aus der Wertschöpfungskette der Brennstoffe bzw. der Stromgestehung und -bereitstellung stammt. Neben CO₂ wurden alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls berücksichtigt und in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet. Konkrete Reduktionsziele in Bezug auf den Ausstoß klimarelevanter Emissionen wurden bisher nicht definiert. Im Rahmen der angestrebten Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 wird die Definition von spezifischen Reduktionszielen überprüft und ggf. umgesetzt.

Zur Ermittlung des Corporate Carbon Footprints wurden sowohl die organisatorischen als auch die operativen Systemgrenzen eindeutig festgelegt. Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. Wir haben alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte für das Geschäftsjahr 2019 einbezogen.

Mehr Informationen finden sich in unserem aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2019](#) ab der Seite 39.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

	Emissionsquelle	t CO₂e	%
Scope 1	Wärme	3.867,5	64,8
	Fuhrpark	706,4	11,8
Summe Scope 1		4.573,8	76,6

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



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

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.



Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierter indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

	Emissionsquelle	t CO₂e	%
Scope 2	Fremderzeugte Wärme	23,7	0,4
	Strom	13,1	0,2
Summe Scope 2		36,7	0,6

Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Wir ermittelten für das Geschäftsjahr 2019 genauso wie im Vorjahr die CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1



und Scope 2, sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport.

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.



Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂ -Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



	Emissionsquelle	t CO₂e	%
Scope 1	Wärme	3.867,5	64,8
	Fuhrpark	706,4	11,8
Zwischensumme Scope 1		4.573,8	76,6
Scope 2	Fremderzeugte Wärme	23,7	0,4
	Strom	13,1	0,2
Zwischensumme Scope 2		36,7	0,6
Scope 3	Vorkette Wärme	827,8	13,9
	Vorkette Strom	424,2	7,1
	Vorkette Kraftstoffe	109,5	1,8
Zwischensumme Scope 3		1.361,5	22,8
Ergebnis		5972,0	100

Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Wir ermittelten für das Geschäftsjahr 2019 genauso wie im Vorjahr die CO₂-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2, sowie die unter Scope 3 fallenden Emissionen der Vorkette für Strom, Wärme und Transport.

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.



Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionsenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

	Emissionsquelle	2018 t CO₂e	2019 t CO₂e	Vgl. CO₂	Vgl.%
Scope 1	Wärme	4.345,5	3.867,5	-478,1	-11,0
	Fuhrpark	1.071	706,4	-364,7	-34,0
	Kältemittel	283,8	0	-283,8	-100
Zwischensumme Scope 1		5.700,5	4.573,8	-1.126,6	-19,8
Scope 2	Fremderzeugte Wärme	64,8	23,7	-51,8	-79,9
	Strom	16,8	13,1	+6,9	+40,9
Zwischensumme Scope 2		81,6	36,7	-44,9	-55,0
Scope 3	Vorkette Wärme	923,7	827,8	-96,0	-10,4
	Vorkette Strom	437,9	424,2	-13,7	-3,1
	Vorkette Kraftstoffe	22,4	109,5	+87,1	+387,9
Zwischensumme Scope 3		1.384,1	1.361,5	-22,6	-1,6
Ergebnis		7.166,2	5.972,0	-1.194,1	-16,7

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



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

Der vorliegende Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente aus. Demnach werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefelhexafluorid (SF₆), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese werden in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet und als CO₂-Äquivalente (CO₂e) ausgewiesen. Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte mit Hilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente. Für die Umrechnung der Verbrauchsdaten in CO₂-Äquivalente wurden sowohl Primär- als auch Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Datenbanken genutzt (z. B. ecoinvent oder GEMIS). Bei Primärdaten handelt es sich um Daten, die im direkten Bezug auf einen Untersuchungsgegenstand erhoben werden. Mit Sekundärdaten werden Daten bezeichnet, die durch Verarbeitung und Modellierung von Primärdaten gewonnen wurden.



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Seit 2007 verpflichtet sich die Berentzen-Gruppe freiwillig einem Verhaltenskodex, der im Geschäftsjahr 2017 unter Abstimmung mit den Fachabteilungen, der Geschäftsleitung und den Gesamtbetriebsräten an die aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Übergeordnetes Ziel ist die Einhaltung aller im Verhaltenskodex definierten Arbeitnehmerrechte (basierend auf ILO Kerarbeitsnormen, ETI Base Code und nationaler Gesetze) in der gesamten Unternehmensgruppe.

Der Verhaltenskodex bildet die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Unternehmensgruppe.

Er definiert neben den Erwartungen der Unternehmensgruppe an die Mitarbeiter auch, welche die Rechte und Ansprüche die Mitarbeiter haben. So haben Mitarbeiter beispielsweise ein Recht auf Gesundheit, Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz, Diskriminierungsfreiheit, angemessene Vergütung, geregelte Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse und freie Wahl des Beschäftigungsverhältnisses. Der vollständige Verhaltenskodex kann [hier](#) eingesehen werden. Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex gilt sowohl für die deutschen als auch für die ausländischen Tochtergesellschaften. So wird die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte auch bei ausländischen Tochtergesellschaften sichergestellt.

Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex verpflichtet sämtliche Organisationsebenen der Berentzen-Gruppe, einschließlich der obersten Leitungsebene, zu rechtmäßigem und verantwortungsvollem Handeln. Innerhalb der Unternehmensorganisation obliegen den Führungskräften im Rahmen ihrer Führungsaufgaben dabei besondere Aufgaben im Hinblick auf das Thema Compliance. Hierzu zählt, die Beachtung des Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, die Mitarbeiter über dessen 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. Um allen Mitarbeitern einen Überblick über die Hintergründe, den Entstehungsprozess und vor allem die Inhalte der neuen Kodizes zu vermitteln, fanden in Haselünne, Minden, Grüneberg und Linz Informationsveranstaltungen statt, bei denen die Mitarbeiter im Auftrag des Vorstands durch die Themen geführt wurden und Druckexemplare erhielten.

Im Geschäftsjahr 2017 fand darüber hinaus erstmals ein Sozialaudit (Sedes Members Ethical Trade Audit) innerhalb der Berentzen-Gruppe statt, bei dem alle Standorte in Deutschland sowie in Österreich hinsichtlich der Schlüsselthemen Arbeitsnormen, Umweltmanagement, Gesundheit, Arbeitsschutz sowie Unternehmensintegrität auditiert wurden. Im Jahr 2020 werden alle Standorte in Deutschland und Österreich neu auditiert. Das Audit wird vom Vorstand veranlasst und diente der Feststellung von Risiken und Abweichungen vom verfolgten Managementkonzept und der Definition und Überwachung von Maßnahmen zur Behebung.

Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wurden im Geschäftsjahr 2019 unter anderem Seminare zum Thema Brandschutz, Ersthelfer, und Hygiene (HACCP) abgehalten. Zudem erhält jeder neue Kollege eine Unterweisung zum Thema Arbeitssicherheit. Darüber hinaus wird einmal im Jahr eine Arbeitsschutz- und Sicherheitsunterweisung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. In Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses versammeln sich die Arbeitsschutzbeauftragten des Unternehmens zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit. In regelmäßigen Betriebsbegehungungen werden mögliche arbeitsbedingte Sicherheits- und Gesundheitsgefahren untersucht und bei Entdeckung durch konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen abgestellt.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig durch Aushänge über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens und über Nachhaltigkeitsthemen auf dem Laufenden gehalten. Die Aushänge werden neben dem Versand per Mail auch lokal an den Aushangbrettern veröffentlicht und so den nicht vernetzten Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Regelmäßige Mitarbeitergespräche fördern den Dialog der Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft und führen dazu, dass das Potenzial und die Kompetenz der Mitarbeiter sichtbar werden und sie die Möglichkeit haben, offen und vertrauensvoll über etwaige Probleme, aber auch Wünsche und zukünftige Entwicklungen zu sprechen. Darüber hinaus gibt es vielfältige Veranstaltungen, auf denen Mitarbeiter aller Hierarchieebenen standortübergreifend zusammenkommen.

Ergänzend dazu steht den Mitarbeitern im Intranet eine Vielzahl an Unternehmensinformationen zur Verfügung. 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. Das betriebliche Vorschlagswesen bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt zur Zeit noch nicht.

Unsere verfolgten Nachhaltigkeitsziele 2018-2020 finden sich in der aufgeführten Zieltabelle unter Kriterium 3. Ziele.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir schätzen die Vielfalt sowie Individualität unserer Mitarbeiter. Die Vielfältigkeit unserer Belegschaft prägt unsere Unternehmenskultur und ist zugleich wesentlicher Erfolgsfaktor zur Erreichung unserer Unternehmensziele. Vielfalt bedeutet für uns nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Altersgruppen, Fachkompetenz und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote bei 35,9 % (35,1 % im Geschäftsjahr 2018).

Wir setzen uns gezielt für Chancengleichheit ein, indem wir für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren Sorge tragen, gleichwertige Aufstiegschancen bieten und unseren Mitarbeitern gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit bezahlen. Wir dulden keine Diskriminierung und lassen im Umgang miteinander gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, Toleranz und Vertrauen walten. Diese Grundsätze sind Teil des konzernweitgültigen Verhaltenskodex und somit für alle Mitarbeiter verpflichtend einzuhalten. Bei Verstößen setzen wir arbeitsrechtliche Mittel bis hin zur Abmahnung oder auch Kündigung ein. Betroffene können sich an den Bereich Personal und Organisation, das Compliance Committee oder an die anonyme Whistleblower-Hotline wenden.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde das Ziel, ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Geschäftsumfeld zu wahren erreicht. Es wurden keine schwerwiegenden Verstöße gegen die Kodizes der Berentzen-Gruppe identifiziert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Berentzen-Gruppe unterstützt die Vereinbarkeit des Privatlebens ihrer



Mitarbeiter mit der beruflichen Tätigkeit. Hierzu werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, darunter auch familienfreundliche Teilzeitmodelle, angeboten. Im Bereich der Ausbildung wurde im vergangenen Jahr einer Auszubildenden die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung eingeräumt, bei der eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgenommen wurde. 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. Das Angebot wird ergänzt durch eine betriebliche Altersvorsorge, interne Sportgruppen, die Mitgliedschaft in einem Firmenfitness-Netzwerk, Leasingfahrräder und Vortagsreihen und Veranstaltungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

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.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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

Ausbildung

Wir sind stolz auf unsere hohe Ausbildungs- und Übernahmefrage. Im Berichtsjahr ist unsere Ausbildungsquote von 4,7 % (2018) auf 5,8 %



gestiegen. Die Übernahmefrage lag im Berichtsjahr bei 80 %. Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2019 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen gestartet:

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

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

Um den Auszubildenden einen bestmöglichen Start in den für sie neuen Lebensabschnitt zu bieten, organisieren wir jedes Jahr eine umfangreiche Einführungswoche, in der die Auszubildenden von allen deutschen Standorten zusammenkommen. Neben der ausgiebigen Vorstellung der Unternehmensgruppe und der Produkte werden die Auszubildenden mit den Berentzen Kodizes vertraut gemacht und es werden verschiedene Unternehmensstandorte besichtigt. Einen besonders großen Wert legen wir auf das Kennenlernen untereinander. Durch Kennenlernspiele, gemeinsame Mittagspausen und im Rahmen eines gemütlichen Grillabends sollen Kontakte geknüpft und ein Zusammengehörigkeitsgefühl entwickelt werden. Zusätzlich können die Auszubildenden von einem Azubi Fitness Check Up und dem Azubi-Knigge profitieren. Sofern von den Auszubildenden gewünscht, bieten wir ihnen die Möglichkeit eines Auslandpraktikums, um internationale Erfahrungen zu sammeln. Weitere Angebote sind beispielsweise Schulungen zur Prüfungsvorbereitung, Telefontrainings und die Teilnahme am Planspiel playbizz. Dabei erlernen die Auszubildenden wirtschaftliche Zusammenhänge durch die Übernahme von Verantwortung und die Steuerung eines eigenen Unternehmens. Damit auch die interessierten Eltern den neuen Ausbildungsplatz ihrer Kinder kennenlernen können, veranstalten wir jedes Jahr den sogenannten Elterntag. Mit der Teilnahme am Programm Ausbildung.Plus engagieren wir uns für das Ausbildungsangebot in der Region. Das Programm verknüpft eine kaufmännische Ausbildung mit der Weiterbildung zum geprüften Wirtschaftsfachwirt. So wird unter anderem eine gezielte und praxisorientierte Qualifikation über die reine Ausbildung hinaus gewährleistet. Im Jahr 2019 hat eine Mitarbeiterin mit dem Programm Ausbildung.Plus begonnen. Im Rahmen dieses Programms finden in verschiedenen Unternehmen Praxismodule statt, bei denen die Auszubildenden Input über aktuelle Projekte der Partnerunternehmen bekommen und somit ein hoher Praxisbezug sichergestellt wird.

Förderung von jungen Menschen



Zur Unterstützung junger Menschen in der Phase der Berufsorientierung erhielten im Geschäftsjahr 2019 vierzehn Schüler und fünf Studierende im Rahmen eines Praktikums die Möglichkeit, die Unternehmensgruppe kennenzulernen und erste berufliche Erfahrungen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich zu sammeln. Mehrere Praktikanten verlängerten nach Ablauf ihres Pflichtpraktikums ihre Praktikumszeit, um noch mehr praktische Berufserfahrung zu sammeln. Darüber hinaus wurde der Zukunftstag – ein bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung – durchgeführt und Praxistage der Orientierung im Beruf mit einer lokalen Schulklasse über eine Woche hinweg angeboten. Beide Maßnahmen vermittelten den Schülern einen Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten und Einblicke in den Berufsalltag. Seit dem Jahr 2018 sind wir Gastgeber des Management Information Game (MIG), das in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft sowie der VME-Stiftung Osnabrück – Emsland durchgeführt wird. In der computergestützten Unternehmenssimulation kann eine Schulklasse für eine Woche die Rolle von Unternehmenslenkern übernehmen und ihr Wissen zu betriebs- und volkswirtschaftlichen Themen praxisnah auf- und ausbauen. Unsere österreichische Tochtergesellschaft Citrocasa arbeitete im Berichtsjahr gezielt mit Fachhochschulen zusammen, um das Unternehmen frühzeitig bei den Studierenden bekannt zu machen.

Weiterbildung

Das Prinzip der lernenden Organisation ist für uns Voraussetzung, um in einer sich verändernden Umgebung auch zukünftig noch erfolgreich zu sein. Die zielgerichtete persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter spielt dabei eine essenzielle Rolle. Wir qualifizieren unsere Mitarbeiter, fördern ihre Entwicklung und stärken ihre Fähigkeiten, unabhängig von Dienstalter und Hierarchiestufe. Verantwortlich für das Thema Personalentwicklung und Weiterbildung ist der Bereich Personal und Organisation. In enger Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft unterstützt er die Abteilungen bei der ziel- und bedarfsgerechten Qualifizierung der Beschäftigten. Jede Führungskraft ist dazu angehalten, mit ihren Mitarbeitern einmal im Jahr ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch zu führen. Neben dem Rückblick, der Beurteilung und dem Ausblick hilft dieses Gespräch dabei, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen, Feedback zu geben und Ziele abzustimmen. Der Beurteilungsbogen ist konzernweit standardisiert, damit einheitliche Kriterien in den Beurteilungen verwendet werden. Im Rahmen des Mitarbeiterentwicklungsgesprächs kann die Führungskraft individuell den persönlichen oder fachlichen Entwicklungsbedarf identifizieren und gezielt mit dem Mitarbeiter Weiterentwicklungsmöglichkeiten beschließen.

Im Berichtsjahr führten wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Entwicklung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020. Im Rahmen dieses Prozesses, sollen ebenfalls die Managementkonzepte für die nichfinanziellen Belange näher ausgearbeitet werden. Unsere aktuellen Ziele und Maßnahmen sowie der aktuelle Stand zur Zielerreichung sind unter Kriterium 3. Ziele aufgeführt. Eine



spezifische Analyse der Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen ergeben, erfolgte bisher nicht. Eine Risikoanalyse und ein darauf aufbauendes Konzept soll in den kommenden Jahren durchgeführt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter



Erkrankungen:

- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

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



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

In dem Ausschuss werden die Themen Prävention von Arbeitsunfällen, Gewährleistung der Sicherheit Dritter und die Humanisierung der Arbeitsumgebung ausführlich diskutiert und Lösungen gemeinsam erarbeitet. Das Thema Humanisierung der Arbeitsumgebung stand im Geschäftsjahr 2019 im Fokus des Arbeitssicherheitsausschuss und umfasst eine Vielzahl unterschiedlicher physisch und psychisch bedeutsamer Einflüsse, etwa die Arbeitsintensität, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, aber auch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Beleuchtung und Klima. Eine zentrale Rolle für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz spielen die Werksleiter. Sie sind verantwortlich für die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem sorgen sie für die Erfassung und Bewertung gesundheitlicher Gefährdungen sowie für die Umsetzung passender Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter.

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

Es liegen keine formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften über Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Eine Erfassung der Stunden, die die Angestellten der Berentzen-Gruppe für Aus- und Weiterbildung aufwenden findet aus kapazitären und organisatorischen Gründen nicht statt.



Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe

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

Verteilung des Personalbestandes in der Unternehmensgruppe



Gesellschaften	Gesamt-beschäftigte	weibliche Angestellte	männliche Angestellte	Angestellte (gesamt)	Gewerblich Beschäftigte (weiblich)	Gewerblich Beschäftigte (männlich)	G B (%)
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	224	65	68	133	16	57	7
davon in Haselünne	107	49	42	91	0	5	5
davon in Minden	112	13	24	37	16	52	6
davon in Stadthagen	5	3	2	5	0	0	0
Der Berentzen Hof GmbH	17	6	2	8	5	3	8
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	19	3	16	19	0	0	0
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	202	26	39	65	26	101	1
davon in Haselünne	106	17	21	38	6	57	6
davon in Grüneberg	96	9	18	27	20	44	6
Citrocasa GmbH	36	18	18	36	0	0	0
Konzern	498	118	143	261	47	161	2

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Unternehmensgruppe keine Diskriminierungsvorfälle identifiziert oder gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN



17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Mit dem Inkrafttreten der Berentzen Kodizes und dem Versand des Lieferantenkodex an die erste Lieferantengruppe, die größten Rohstoff- und Verpackungslieferanten, wurde mit der ersten Stufe des 3-Stufen-Plans zur Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette begonnen.

Im ersten Schritt wurden die Lieferanten der Berentzen-Gruppe in zwei verschiedene Gruppen eingeteilt. Neben den Rohstoff- und Verpackungslieferanten gibt es eine zweite Gruppe, in der die Lieferanten anderer Kategorien, z. B. Dienstleistungsunternehmen oder Lieferanten für Hilfs- und Betriebsstoffe, zusammengefasst sind. Zum Geltungsbereich des Lieferantenkodex gehören per Definition alle Dritten, die regelmäßig und in wesentlichem Ausmaß entweder für die Berentzen-Gruppe, in ihrem Namen oder mit ihr tätig sind oder an der Wertschöpfungskette von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen für die Berentzen-Gruppe beteiligt sind. Die Wesentlichkeit wird anhand des fakturierten Umsatzes, der Häufigkeit und der Produktkategorie bestimmt. Der erste Schritt konnte bereits erfolgreich umgesetzt werden.

In Stufe zwei wird der Beitritt der Berentzen-Gruppe zur Lieferantenplattform SEDEX realisiert. Der Beitritt bei der Lieferantenplattform SEDEX konnte im Berichtsjahr erfolgreich verwirklicht werden. Die SEDEX Datenbank ist eine weltweit anerkannte Plattform, die dem transparenten Austausch von Informationen zur sozialen und ethischen Nachhaltigkeit von Unternehmen dient. Das Sedex Members Ethical Trade Audit bildet 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. Ziel ist die Darstellung eigener Zertifikate und Auditergebnisse, wie z. B. SMETA und ISO 50001 auf der Plattform und die vertikale Vernetzung mit den Kunden (z. B. Handelsketten) und Lieferanten. 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 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 in den Folgejahren ein Risikoprofil für alle wesentlichen Lieferanten im Hinblick auf das Risiko der Verletzung von Menschenrechten definiert. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen. Mithilfe des Risikoprofils werden die Lieferanten priorisiert und es wird ein Prüfkonzept erarbeitet, anhand dessen die Lieferanten mit der höchsten Risikobewertung einer vertieften Prüfung unterzogen werden.

Diese vertiefte Prüfung findet im dritten Schritt statt und soll in den kommenden Jahren umgesetzt werden. Sie soll der Ermittlung von erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen und ihrer Beseitigung dienen. So sollen soziale und ökologische Probleme auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden, die heute noch nicht bekannt sind. Für so identifizierte Probleme sollten gemeinsam mit dem Lieferanten Lösungen erarbeitet werden. Grundsätzlich sollte 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.

Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erfolgt durch die Fachabteilungen, dem Vorstand und der Geschäftsführung wird regelmäßig über den aktuellen Entwicklungsstand Bericht erstattet.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte



1. Grundsatzdeklaration zur Achtung der Menschenrechte
 - a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.
 - b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzdeklaration verabschiedet?
 - c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzdeklaration.
 - d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)
 - e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Seit 2007 verpflichtet sich die Berentzen-Gruppe freiwillig zu einem Verhaltenskodex, der im Geschäftsjahr 2017 unter Abstimmung mit den Fachabteilungen, der Geschäftsleitung und den Gesamtbetriebsräten an die aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Übergeordnetes Ziel ist die Einhaltung aller im Verhaltenskodex definierten Arbeitnehmerrechte (basierend auf ILO Kerarbeitsnormen, ETI Base Code und nationaler Gesetze) in der gesamten Unternehmensgruppe. Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex gilt sowohl für die deutschen als auch für die ausländischen Tochtergesellschaften. So wird die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte auch bei ausländischen Tochtergesellschaften sichergestellt.

Um die Inhalte des Verhaltenskodex den Mitarbeiter zu vermitteln und die Akzeptanz dieser zu erhöhen, wurden im Jahr 2017 Präsenzschulungen zum Verhaltenskodex durchgeführt. Neue Mitarbeiter erhalten den Verhaltenskodex in ihrer Willkommensmappe und müssen diesen schriftlich bestätigen. Darüber hinaus ist der Verhaltenskodex im Social Intranet und auf unserer Unternehmenswebsite zu finden.

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten.

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



Ziel unseres Lieferantenkodex ist es, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter und Tagelöhner) zu begründen, das von all unseren Lieferanten und unseren eigenen Beschäftigten getragen wird. Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Beim ETI Base Code handelt es sich um den Grundkodex der Ethical Trading Initiative, einem Zusammenschluss von Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften mit dem Ziel, Sozialstandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Handel durchzusetzen.

All unsere Kodizes wurden von den Vorständen der Berentzen-Gruppe verabschiedet und sind auch unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Mit dem Inkrafttreten der Berentzen Kodizes und dem Versand des Lieferantenkodex an die erste Lieferantengruppe, die größten Rohstoff- und Verpackungslieferanten, wurde mit der ersten Stufe des 3-Stufen-Plans zur Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette begonnen.

Im ersten Schritt wurden die Lieferanten der Berentzen-Gruppe in zwei verschiedene Gruppen eingeteilt. Neben den Rohstoff- und Verpackungslieferanten gibt es eine zweite Gruppe, in der die Lieferanten anderer Kategorien, z. B. Dienstleistungsunternehmen oder Lieferanten für Hilfs- und Betriebsstoffe, zusammengefasst sind. Zum Geltungsbereich des Lieferantenkodex gehören per Definition alle Dritten, die regelmäßig und in



wesentlichem Ausmaß entweder für die Berentzen-Gruppe, in ihrem Namen oder mit ihr tätig sind oder an der Wertschöpfungskette von Produkten oder der Erbringung von Dienstleistungen für die Berentzen-Gruppe beteiligt sind. Die Wesentlichkeit wird anhand des fakturierten Umsatzes, der Häufigkeit und der Produktkategorie bestimmt. Die Umsetzung ist noch nicht abgeschlossen.

In Stufe zwei wird der Beitritt der Berentzen-Gruppe zur Lieferantenplattform SEDEX realisiert. Die SEDEX Datenbank ist eine weltweit anerkannte Plattform, die dem transparenten Austausch von Informationen zur sozialen und ethischen Nachhaltigkeit von Unternehmen dient. Das Sedex Members Ethical Trade Audit bildet 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. Ziel ist die Darstellung eigener Zertifikate und Auditergebnisse, wie z. B. SMETA und ISO 50001 auf der Plattform und die vertikale Vernetzung mit den Kunden (z. B. Handelsketten) und Lieferanten. 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 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 in den Folgejahren ein Risikoprofil für alle wesentlichen Lieferanten im Hinblick auf das Risiko der Verletzung von Menschenrechten definiert. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen. Mithilfe des Risikoprofils werden die Lieferanten priorisiert und es wird 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 auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden, die heute noch nicht bekannt sind. Für so identifizierte Probleme sollten gemeinsam mit dem Lieferanten Lösungen erarbeitet werden. Grundsätzlich sollte 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. Selbstverständlich werden auch schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung einbezogen.



Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen erfolgt durch die Fachabteilungen, dem Vorstand und der Geschäftsführung wird regelmäßig über den aktuellen Entwicklungsstand Bericht erstattet.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die drei Kodizes (Verhaltens-, Marketing- und Lieferantenkodex) stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar und beinhalten verbindliche Vorgaben zur Korruptionsprävention. Gleichzeitig geben sie Auskunft darüber, welche Rechte unseren Mitarbeitern oder den Beschäftigten von Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe geworben wird und welche Umweltvorgaben erfüllt werden sollen. Managementsysteme und Audits helfen bei der Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards, deren Überprüfung regelmäßig durch interne oder externe Instanzen vorgenommen wird. Soziales und kulturelles Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die Attraktivität des Unternehmens in der Region. Neben den Kodizes existieren weitere Richtlinien, Anweisungen und Vorkehrungen zur Sicherstellung der Compliance in der Berentzen-Gruppe. Deren Regelungsgegenstände umfassen sowohl die unternehmens- bzw. konzerninterne Organisation – dies insbesondere im Rahmen von Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepten und des internen Kontrollsystems – als auch materielle Inhalte, die zum Beispiel in Handbüchern niedergelegt sind.

Compliance-Organisation

In der Berentzen-Gruppe ist die Wahrnehmung der Verantwortung für das Thema Compliance organisatorisch grundsätzlich zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Gesetzlich verantwortliches Organ für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt ist der Vorstand im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. Neben dem Vorstand ist der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im

Rahmen der ihm obliegenden Überwachungsfunktion für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt verantwortlich. Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erstreckt sich nicht nur auf das direkte Vorstandshandeln, sondern insbesondere auch darauf, ob der Vorstand der Einrichtung von Compliance-Systemen nachkommt oder ob er Compliance in anderer Form sicherstellt. Unterhalb der Organisationsebene des Vorstands ist die Verantwortung für das Thema Compliance an das zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eingerichtete Compliance Committee unter der Leitung des Chief Compliance Officers übertragen. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die zentral eingerichtete externe Vertrauensstelle („Whistleblower-Hotline“). Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere externe Stakeholder können dort Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Kodizes anonym melden. Die Funktion der Vertrauensstelle wird von einem externen und unparteiischen Rechtsanwalt wahrgenommen, der Hinweise in deutscher, englischer und französischer Sprache entgegennimmt.

Siehe ebenfalls die unter Punkt 2. "Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte" aufgeführten Informationen.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten.

Ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung einer verantwortungsvoller Beschaffung und der Einhaltung der Menschenrechte ist unser Lieferantenkodex. Alle Lieferanten sind zur Kenntnisnahme und Einhaltung des



Lieferantenkodex verpflichtet. Sofern ein Lieferant einen eigenen Kodex besitzt, welcher die gleichen Standards gewährleistet, so akzeptieren wir auch andere Kodizes. Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen.

Ziel unseres Lieferantenkodex ist es, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter und Tagelöhner) zu begründen, das von all unseren Lieferanten und unseren eigenen Beschäftigten getragen wird. Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Beim ETI Base Code handelt es sich um den Grundkodex der Ethical Trading Initiative, einem Zusammenschluss von Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften mit dem Ziel, Sozialstandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Handel durchzusetzen.

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. Ein Konzept zur Wiedergutmaschung wurde noch nicht benötigt, da wir keine Kenntnisse zu konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex seitens unserer Lieferanten haben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte

geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen

offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.



Investitionsvereinbarungen und -verträge, die hinsichtlich ihrer Größe oder ihrer strategischen Bedeutung relevant waren und durch die die Berentzen-Gruppe entweder Anteile an einer anderen Organisation erworben oder ein wichtiges Investitionsprojekt eingeleitet hat, das für die Bilanz wesentlich war, wurden im Geschäftsjahr 2019 nicht abgeschlossen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Vier von fünf Standorten, wurden im Rahmen des Sedex Members Ethical Trade Audits einer Überprüfung unterzogen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine Bewertung der Lieferanten anhand sozialer Kriterien erfolgt bisher nicht. Die Einhaltung des Berentzen Lieferanten-Kodex ist jedoch für alle Lieferanten verbindlich. Beim Abschluss von Neuverträgen wird der Lieferantenkodex als Vertragsbestandteil berücksichtigt. Bei den bestehenden Vertragspartnern wird sukzessive die schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex eingefordert.



Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Eine Überprüfung der sozialen Auswirkungen unserer Lieferanten erfolgt aus kapazitären Gründen bisher nicht. Die Einhaltung des Berentzen Lieferanten-Kodex ist jedoch für alle Lieferanten verbindlich. Beim Abschluss von Neuverträgen wird der Lieferantenkodex als Vertragsbestandteil berücksichtigt. Bei den bestehenden Vertragspartnern wird sukzessive die schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex eingefordert. Im Berichtsjahr sind uns keine konkreten Verstöße gegen den Lieferantenkodex bekannt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Durch die im Berichtsjahr durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde ermittelt, dass der Aspekt Sozialbelange nicht wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes ist. Dementsprechend haben wir hierzu keine



Konzepte entwickelt oder eine Risikoanalyse durchgeführt.

Dennoch engagiert sich die Berentzen-Gruppe in ihren Standortregionen und pflegt an sämtlichen Standorten ein gutes Verhältnis zu den lokalen Stakeholdern. Ziel ist neben dem Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Standortregionen 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.

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 und das Singer-Songwriter Festival. Darüber hinaus fördert Vivaris lokale Sportvereine durch Sponsorings.

In Österreich engagiert sich Citrocasa mit jährlichen Spenden, im Geschäftsjahr 2019 an die Vereine Herzkinder Österreich, Ärzte ohne Grenzen und den Österreichischen Behindertensportverband.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
 - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete der Konzern Umsatzerlöse in Höhe von 167 Mio. EUR. Alle weiteren Angaben finden Sie im Konzernabschluss des [Geschäftsbericht 2019](#) der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 138.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE



19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Gemäß des Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex vom 15. Oktober 2017 ist es innerhalb der Berentzen-Gruppe nicht gestattet, Spenden und Beiträge an politisch wirkende oder auf politische Betätigung oder Einflussnahme ausgerichtete Personen, Parteien, Gremien, Organisationen oder Institutionen zu gewähren. Im Geschäftsjahr 2019 wurden daher keine politischen Spenden oder Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren getätigt.

Die Berentzen-Gruppe übt keine aktive politische Einflussnahme sowie indirekte Einflussnahme über Lobbyverbände aus, sodass an dieser Stelle keine weiteren Aussagen getroffen werden können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

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

Um sich rechtskonform und den Unternehmensgrundsätzen gemäß zu verhalten, sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die den Mitarbeitern rechtlich und ethisch korrektes Verhalten in allen Unternehmensbereichen aufzeigen. Durch diese elementare Grundlage kann sichergestellt werden, dass sich die Beschäftigten im Rahmen ihres unternehmensbezogenen Handelns rechtmäßig und dabei gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Zu diesem Zweck wurden die sogenannten Berentzen Kodizes etabliert. Die drei Kodizes (Verhaltens-, Marketing- und Lieferantenkodex) stellen die grundlegenden Compliance-Richtlinien der Berentzen-Gruppe dar und beinhalten verbindliche Vorgaben zur Korruptionsprävention. Gleichzeitig geben sie Auskunft darüber, welche Rechte unseren Mitarbeitern oder den Beschäftigten von Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe geworben wird und welche Umweltvorgaben erfüllt werden sollen. Managementsysteme und Audits helfen bei der Einhaltung von Umwelt-, Qualitäts- und Sozialstandards, deren Überprüfung regelmäßig durch interne oder externe Instanzen vorgenommen wird.

Soziales und kulturelles Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die Attraktivität des Unternehmens in der Region. Neben den Kodizes existieren weitere Richtlinien, Anweisungen und Vorkehrungen zur Sicherstellung der Compliance in der Berentzen-Gruppe. Deren Regelungsgegenstände umfassen sowohl die unternehmens- bzw. konzerninterne Organisation – dies insbesondere im Rahmen von Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepten und des internen Kontrollsystems – als auch materielle Inhalte, die zum Beispiel in Handbüchern niedergelegt sind.



Als national und international operierender Konzern in der Lebensmittelbranche unterliegen wir einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, aus denen wir rechtlichen und regulatorischen Risiken ausgesetzt sind. Ein Risiko besteht immer dann, wenn eine erhöhte Gefahr des rechtswidrigen Verhaltens besteht. Dazu zählen insbesondere Vertrags- und Haftungsrisiken im Rahmen der jeweiligen nationalen und internationalen Bestimmungen des Mängelgewährleistungs- und Produkthaftungsrechts, des Lebensmittelrechts, des Verbraucherschutzrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts, des Marken- und Patentrechts, des Umwelt-, Bau- und Planungsrechts, des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts, des Außenwirtschafts- und Zollrechts, des Steuerrechts, sowie Bestimmungen im Zusammenhang mit Einkaufsaktivitäten und der Beschaffung. Da potenziell compliancebezogene Risiken in allen operativen und administrativen Bereichen der Unternehmensgruppe auftreten können, ist es das Ziel der Compliance-Richtlinien und der darüber hinausgehenden Richtlinien, Anweisungen und sonstigen Vorkehrungen, die Einhaltung nationaler und internationaler Rechtsvorschriften zu gewährleisten sowie zugleich Rechtsverstöße, insbesondere Korruption, seitens der Berentzen-Gruppe und ihrer Beschäftigten zu verhindern. Im Geschäftsjahr 2019 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder andere schwerwiegende Rechtsverstöße zu verzeichnen waren.

In der Berentzen-Gruppe ist die Wahrnehmung der Verantwortung für das Thema Compliance organisatorisch grundsätzlich zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Gesetzlich verantwortliches Organ für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt ist der Vorstand im Rahmen seiner Gesamtverantwortung für die Leitung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe. Neben dem Vorstand ist der Aufsichtsrat der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft im Rahmen der ihm obliegenden Überwachungsfunktion für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt verantwortlich. Die Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats erstreckt sich nicht nur auf das direkte Vorstandshandeln, sondern insbesondere auch darauf, ob der Vorstand der Einrichtung von Compliance-Systemen nachkommt oder ob er Compliance in anderer Form sicherstellt. Unterhalb der Organisationsebene des Vorstands ist die Verantwortung für das Thema Compliance an das zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft eingerichtete Compliance Committee unter der Leitung des Chief Compliance Officers übertragen. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die zentral eingerichtete externe Vertrauensstelle („Whistleblower-Hotline“). Mitarbeiter, Geschäftspartner und andere externe Stakeholder können dort Hinweise auf Rechtsverstöße und Verstöße gegen unsere Kodizes anonym melden. Die Funktion der Vertrauensstelle wird von einem externen und unparteiischen Rechtsanwalt wahrgenommen, der Hinweise in deutscher, englischer und französischer Sprache entgegennimmt.

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 Präsenzschulungen mit Themen der Compliance vertraut gemacht und somit für die Einhaltung der relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisiert. Bei Fragen zu rechtskonformem Verhalten oder im Zusammenhang mit dem Verständnis oder der Interpretation der Kodizes der Berentzen-Gruppe können sich die Beschäftigten an ihre jeweilige Führungskraft, das Compliance Committee oder die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft wenden. Die Kodizes der Berentzen-Gruppe einschließlich der Kontaktdaten der externen Vertrauensstelle sind auf der Corporate Website unter www.berentzen-gruppe.de abrufbar und stehen den Beschäftigten unter anderem im unternehmenseigenen Social Intranet zur Verfügung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Bislang wurde kein Geschäftsstandort im Hinblick auf Korruptionsrisiken im Sinne einer formalen Prüfung nach dafür einschlägigen externen oder internen Standards geprüft.



Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Unternehmensgruppe keine Korruptionsvorfälle gemeldet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Berentzen-Gruppe keine monetär signifikanten Bußgelder und nicht monetäre Strafen verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1