



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

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 Schnober

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: 2020, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

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 Frischsaftsyste men für frisch gepressten Orangensaft.

Mit einer Unternehmensgeschichte von über 260 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 mehr als 20 nationalen wie internationalen Tochtergesellschaften besteht. Der Konzern erwirtschaftete im Geschäftsjahr 2020 einen Umsatz in Höhe von 154,6 Mio. Euro (167,4 Mio. Euro im Jahr 2019) und beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2020 an sieben Standorten in drei Ländern 507 Mitarbeiter (498 Mitarbeiter im Jahr 2019).

Unsere Geschäftstätigkeit umfasst im Wesentlichen die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste men. Dementsprechend ist das Geschäft in die Segmente Spirituosen, Alkoholfreie Getränke und Frischsaftsyste me aufgliedert. Wir produzieren unsere Spirituosen und alkoholfreien Getränke derzeit an vier Standorten in Deutschland: Spirituosen werden in Minden sowie in der Berentzen Hof Destillerie in Haselünne hergestellt. Alkoholfreie Getränke werden in Haselünne und Grüneberg produziert. In Stadthagen befindet sich zudem das von einem externen Dienstleister betriebene Logistikzentrum des Konzerns für den Vertrieb von Spirituosen. Das operative Geschäft im Segment Frischsaftsyste me wird vom Standort Linz (Österreich) aus betrieben und gesteuert. Eine weitere operativ tätige Auslandsgesellschaft befindet sich mit der Spirituosen-Vertriebsgesellschaft Berentzen Alkolü Äçkiler 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.

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten überprüft und eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Das Ergebnis dieser Analyse sind unsere wesentlichen Themen:

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

Um den wesentlichen Themen einen übergeordneten Handlungsrahmen zu geben, wurden die Handlungsfelder People, Planet und Products definiert.




Nachhaltigkeitsstrategie Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis in das Jahr 2025 umgesetzt werden und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis.

Einen wesentlichen Beitrag zu unseren bisherigen Erfolgen leisteten unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020. Diese Nachhaltigkeitsziele wurden im Berichtszeitraum obsolet. Sie werden daher von einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie abgelöst. Ziele und Maßnahmen, welche wir im Geschäftsjahr 2020 noch nicht vollständig erreichen konnten, wurden in unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

Der Entwicklungsprozess unserer Nachhaltigkeitsstrategie gliederte sich im Berichtsjahr in zwei Phasen. In der ersten Phase haben wir die internen und externen Anforderungen unserer Stakeholder im Bezug auf die Nachhaltigkeitsleistung der Berentzen-Gruppe zusammengetragen sowie aktuelle und zukünftige Entwicklungen, Herausforderungen und Trends im Nachhaltigkeitsmanagement analysiert sowie unterschiedliche Nachhaltigkeitsstandards, wie beispielsweise der UN Global Compact, die Sustainable Development Goals, Global Reporting Initiative herangezogen. In Abstimmung mit den Fachabteilungen haben wir den Status-quo unserer aktuellen Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Verbesserungspotenziale und den Handlungsbedarf für die Unternehmensgruppe ermittelt. Aus den Ergebnissen dieser Auswertung wurden unterschiedliche Zieldimensionen und -vorschläge abgeleitet. In einem internen Workshop wurden diese Zielvorschläge gemeinsam mit dem Vorstand diskutiert, priorisiert und konkretisiert. Am Ende des Workshops wurden die finalisierten Zielvorschläge gegenübergestellt und jeweils ein übergeordnetes Nachhaltigkeitsziel pro Handlungsfeld People, Planet und Products verabschiedet.

In der zweiten Phase erfolgte die Ausarbeitung der einzelnen Nachhaltigkeitsziele in interdisziplinären Arbeitsgruppen. Es wurden Maßnahmen definiert, Aktionspläne erstellt sowie Fristen und Verantwortlichkeiten festgelegt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfeld	Ziel	SDGs	Maßnahmen	Frist
People	Zero accidents and improved health		<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung und Implementierung des neuen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)-Konzepts • Einführung eines BGM-Steuerungskreises • Überarbeitung der Kennzahlensystematik, Implementierung eines neuen Monitorings und Definition von Leistungsindikatoren • Erarbeitung eines internen Kommunikationskonzepts für das neue BGM-Konzept • Weitere Implementierung des neuen BGF-Programms „Citrofit“ bei Citrocasa • Beitritt und Umsetzung der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“ • Aktualisierung des Verhaltenskodex 	2023
Planet	Hundred percent resource efficiency		<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines digitalen monatlichen Monitorings der Umweltkennzahlen an den Produktionsstandorten • Definition von Leistungsindikatoren und Festlegung von Zielwerten im Handlungsfeld Planet • Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 • Ableitung von Effizienzpotenzialen und Entwicklung einer Effizienzstrategie zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs • Fortlaufende Digitalisierung der Fruchtpressen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz • Optimierung der Logistikprozesse bei Citrocasa 	2024
Products	One hundred sustainable products		<ul style="list-style-type: none"> • Ausgestaltung eines Kriterienkatalogs für nachhaltige Produkte • Projektierung der Roadmap zur Steigerung des Anteils nachhaltigerer Produkte • Entwicklung von Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen • Überprüfung und Scoring der Produktverpackungen in Bezug auf die neuen Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen • Überarbeitung ausgewählter Produktverpackungen • Entwicklung eines Business Partner-Screenings • Aktualisierung des Marketing- und Lieferantenkodex 	2025

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 Vorstandseteiligung 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.

Inwiefern die wesentlichen Themen unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen, wird in den folgenden Abschnitten näher beschrieben:

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.

Die größte betriebliche Herausforderung im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie im Jahr 2020 war es, jegliches Infektionsgeschehen aus den einzelnen Unternehmensteilen fernzuhalten, da andernfalls die operative Leistungsfähigkeit wichtiger Kernfunktionen des Unternehmens in Gefahr war. Aufgrund der umfangreich ergriffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen konnten wir dieses Risiko erfolgreich auf ein Minimum reduzieren.

Weitere potenzielle Risiken im Handlungsfeld People sind ein möglicher Fachkräftemangel sowie eine hohe Fluktuation. Mit unserer Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen und

minimieren sie.

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 und einen sorgsamen **Umgang mit Ressourcen**. 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 konzerneigenen 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.

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.

Das 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. 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. Gemeinsam mit Ihnen verfolgen wir das Ziel eine **verantwortungsvolle Beschaffung** zu gewährleisten. 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.

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis in das Jahr 2025 umgesetzt werden und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis.



Einen wesentlichen Beitrag zu unseren bisherigen Erfolgen leisteten unsere Nachhaltigkeitsziele 2018-2020. Diese Nachhaltigkeitsziele wurden im Berichtszeitraum obsolet. Sie werden daher von einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie abgelöst. Ziele und Maßnahmen, welche wir im Geschäftsjahr 2020 noch nicht vollständig erreichen konnten, wurden in unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

Eine Priorisierung der unterschiedlichen Ziele und Maßnahmen hat nicht stattgefunden.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Handlungsfeld	Ziel	SDGs	Maßnahmen	Frist
People	Zero accidents and improved health		<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Implementierung des neuen betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)-Konzepts Einführung eines BGM-Steuerungskreises Überarbeitung der Kennzahlensystematik, Implementierung eines neuen Monitorings und Definition von Leistungsindikatoren Erarbeitung eines internen Kommunikationskonzepts für das neue BGM-Konzept Weitere Implementierung des neuen BGF-Programms „Citrofit“ bei Citrocasa Beitritt und Umsetzung der Arbeitssicherheitskampagne „Vision Zero“ Aktualisierung des Verhaltenskodex 	2023
Planet	Hundred percent resource efficiency		<ul style="list-style-type: none"> Aufbau eines digitalen monatlichen Monitorings der Umweltkennzahlen an den Produktionsstandorten Definition von Leistungsindikatoren und Festlegung von Zielwerten im Handlungsfeld Planet Einführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 Ableitung von Effizienzpotenzialen und Entwicklung einer Effizienzstrategie zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs Fortlaufende Digitalisierung der Fruchtpressen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz Optimierung der Logistikprozesse bei Citrocasa 	2024
Products	One hundred sustainable products		<ul style="list-style-type: none"> Ausgestaltung eines Kriterienkatalogs für nachhaltige Produkte Projektierung der Roadmap zur Steigerung des Anteils nachhaltigerer Produkte Entwicklung von Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen Überprüfung und Scoring der Produktverpackungen in Bezug auf die neuen Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen Überarbeitung ausgewählter Produktverpackungen Entwicklung eines Business Partner-Screenings Aktualisierung des Marketing- und Lieferantenkodex 	2025

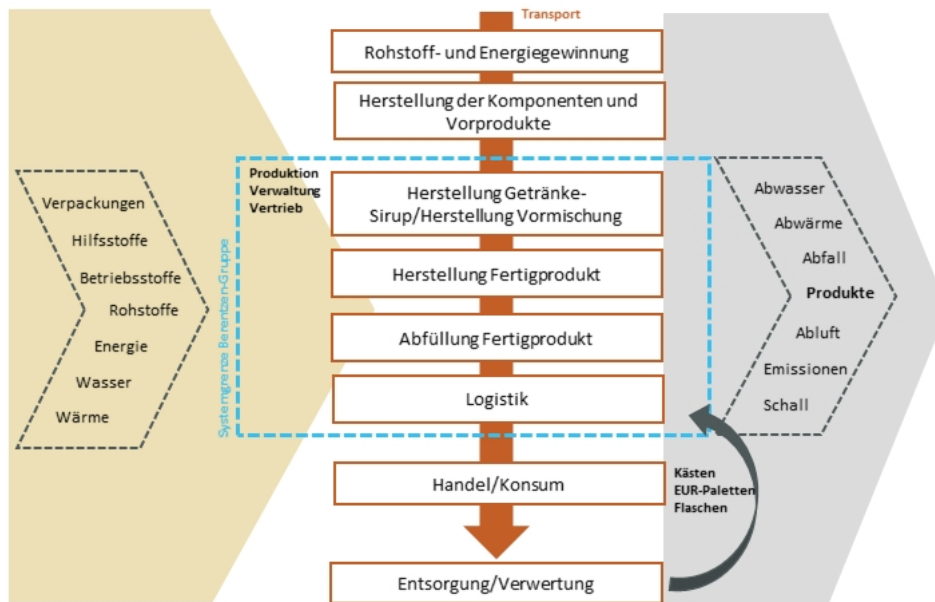
Das Ressort Corporate Social Responsibility koordiniert als Zentralfunktion die konzernweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten und treibt diese voran. Gleichzeitig berichtet es als Stabsstelle direkt an den Finanzvorstand und fungiert als Impulsgeber. Die relevanten Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und außerhalb 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 Aktiengesellschaft 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 Frischsaftsyste men. Die Systemgrenze im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hierbei die Werksgrenze des jeweiligen Produktionsstandorts dar. Ebenfalls einbezogen sind die Vertriebsgesellschaften sowie der Logistikstandort in Stadthagen. Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten *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.

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.

Darüber hinaus streben wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie prozessuale Neuerungen an, wie beispielsweise der Einführung eines Umweltmanagementsystems sowie eines Business Partner-Screenings.

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 2020](#) im Kapitel "Grundlagen" ab der Seite 8.

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 und absoluter Wert)
- Abwasser (spezifischer und 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 unseren Berentzen-Kodizes hat die Unternehmengruppe folgende Werte und Prinzipien definiert:

- **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 bis einschließlich des Geschäftsjahres 2020 nicht Bestandteil der variablen Vorstandsvergütung. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird sich dies ändern. Über die entsprechenden Änderungen wird im kommenden Nachhaltigkeitsbericht 2021 sowie im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2021 berichtet werden.

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 2020](#) der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 101.

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 Unternehmenstätigkeit 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 Branchenzeitungen.

Verbraucher

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

Lieferanten

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

Aktionäre und Fremdkapitalgeber

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

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 2020](#) ab der Seite 13 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.

Mit unserer im Berichtsjahr neu entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „One hundred sustainable Products“ wollen wir ab dem Geschäftsjahr 2021 einen noch stärkeren Fokus auf das Thema nachhaltige Produkte und umweltfreundlichere Produktverpackungen legen. Damit gehen wir den Weg weiter, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt stärker in unsere Unternehmenstätigkeit zu integrieren und somit zu einem integralen Bestandteil zu machen.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir zunächst eine Roadmap entwickeln, mit deren Hilfe wir Inhalte und zeitliche Zielmarken für die folgenden Maßnahmen konkretisieren können: 1. Steigerung des Anteils an nachhaltigen Produkten, 2. Entwicklung von Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen, 3. Überprüfung und Durchführung eines Scorings unserer bestehenden Produktverpackungen anhand der Leitlinien für umweltfreundlichere Produktverpackungen, und schließlich 4. systematische Überarbeitung ausgewählter Produktverpackungen auf Basis des zuvor

genannten Scorings.

Den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette haben unsere Lieferanten. Mit dem wesentlichen Thema „verantwortungsvolle Beschaffung“ wollen wir uns für eine verantwortungsbewusste Beschaffung einsetzen und über die herkömmlichen Aspekte wie Kosten, Qualität und Liefertermine hinausschauen. Aus diesem Grund arbeiten wir kontinuierlich daran, ethische, arbeitsrechtliche, soziale und ökologische Themen langfristig stärker in unserer Lieferkette zu berücksichtigen. Dies macht die Entwicklung und Implementierung eines Business Partner-Screenings, zu einem werten Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Das Business Partner-Screening stellt ein Prüfkonzept zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferkette dar, mit der wir eine sogenannte Mittäterschaft verhindern wollen.

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.

Nachhaltige Produkte und Verpackungen

Das 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 Aufmerksamkeit gewonnen. Im Geschäftsbereich Spirituosen ist die umweltfreundliche Glasflasche seit vielen Jahrzehnten das vorwiegend eingesetzte Verpackungsmittel. Verwendungseinschränkungen für Glasbehälter — z. B. auf öffentlichen Veranstaltungen — machen es allerdings erforderlich, einen vergleichsweise geringen Anteil unseres Produktportfolios in vollständig recyclingfähigen PET-Miniaturflaschen anzubieten. Bei fachgerechter Entsorgung können diese in den Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden. Im Berichtsjahr lag der Anteil an Glas-Gebinde, bemessen an der gesamten Produktionsmenge im Segment Spirituosen, bei 98,69 %.

Aufgrund der sehr heterogenen Kunden- und Verbraucherwünsche bieten wir

im Segment Alkoholfreie Getränke unsere Produkte in vielfältigen Verpackungsformen an. Mit einem Mehrweg-Anteil von 69,33 % auf Basis produzierter Liter setzen wir überwiegend auf umweltfreundliche Mehrweg-Gebinde. Der größte Anteil macht dabei die Mehrweg-Glasflasche aus. Im Bereich der PET-Flaschen werden verschiedene Einweg- und Mehrweg-Gebinde als Verpackungsmittel eingesetzt, u.a. sogenannte PET CYCLE-Flaschen, welche einen Recyclinganteil von durchschnittlich 65 % 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 bis zu 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. Darüber hinaus werden wir im Jahr 2021 das Angebot der frutas naturales erweitern und erstmals Saftorangen aus biologischem Anbau anbieten.

Klimaneutrale Produkte

Als klimaneutral bezeichnet man grundsätzlich Produkte, Unternehmen und Prozesse, deren CO₂-Emissionen berechnet und durch Unterstützung international anerkannter Klimaschutzprojekte ausgeglichen wurden. Der Ausgleich von CO₂-Emissionen ist neben Vermeidung und Reduktion ein wichtiger Schritt im ganzheitlichen Klimaschutz. Treibhausgase wie CO₂ verteilen sich gleichmäßig in der Atmosphäre, die Treibhausgaskonzentration ist somit überall auf der Erde in etwa gleich. Aus diesem Grund ist es für den Treibhauseffekt unerheblich, an welchem Ort dieser Erde Treibhausgase verursacht oder vermieden werden.

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

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

Entstehung von Mineralwasser generiert keine Emissionen, jedoch werden 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 und erreichen somit die Klimaneutralität für diese Produkte. Der CO₂-Ausgleich für die Mineralwassermarken Emsland Quelle und Märkisch Kristall erfolgte im Berichtsjahr durch die zwei zertifizierten Klimaschutzprojekte „Sauberes Trinkwasser, Uganda“ und „Waldschutz in Portel, Brasilien“.

Um einen weiteren positiven Beitrag für das Klima zu leisten, haben wir seit dem Beginn des Jahres 2020 ebenfalls alle im deutschen Handel erhältlichen Mio Mio-Produkte klimaneutral gestellt. Diese Klimaneutralität erreichen wir, indem wir alle für uns unvermeidbaren Emissionen, die durch die Mio Mio-Produkte verursacht werden, durch eines der o.g. zertifizierte Klimaschutzprojekte — in diesem Fall „Waldschutz in Portel, Brasilien“ — kompensieren. Die Verbraucher erwerben die Mio Mio-Produkte damit als vollständig klimaneutrales Erfrischungsgetränk im Handel.

Betriebliches Vorschlagswesen

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

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.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

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.

Als Betreiber von Mineralbrunnen wissen wir, wie kostbar die Ressource Wasser ist. Daher legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Nutzung. Sie ist für unsere Unternehmenstätigkeit essenziell und deswegen für uns ein wesentliches Thema. Auch wenn an unseren Produktionsstandorten keine Wasserknappheit herrscht, minimiert der ressourcenschonende Umgang mit den konzerneigenen Brunnen und anderen Wasserquellen Umweltauswirkungen und sichert langfristig die Grundlage der Getränkeherstellung. Wir setzen uns für einen sorgsamen Umgang mit der wertvollen Ressource Wasser ein. Um unsere eigenen Mineralbrunnen zu schützen und auch zukünftig zu erhalten, betreiben wir aufwendige Messungen und Berechnungen. Dabei überwachen wir den Wasserspiegel im Gesamtgebiet unserer Brunnen und den

Wasserspiegel der Mineralbrunnen selbst.

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.

Eine vollständige Auflistung der Umweltkennzahlen findet sich im aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht 2020](#) der Berentzen-Gruppe ab der Seite 33.

Folgend sind ausgewählte Umweltkennzahlen aufgeführt:

	2020	2019
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	27.105.744	30.753.205
Gesamt Wasserentnahme [m ³]	489.841	485.169
Gesamt Abwasser [m ³]	240.790	233.499
Gesamt Abfallmenge [t]	4.076	3.725
Gesamt Treibhausgasemissionen aus Energieverbrauch [t CO ₂ e]	5.285	5.972

Weitere 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.

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.

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

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

Mit unserer im Berichtsjahr neu entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „Hundred percent resource efficiency“ wollen wir ab dem Geschäftsjahr 2021 einen noch stärkeren Fokus auf das Thema Ressourceneffizienz legen. Die Reduzierung aller unserer Umweltauswirkungen durch einen sparsamen und effizienten Einsatz aller Ressourcen, durch Vermeidung von Abfall sowie die Nutzung erneuerbarer Energien und Materialien ist uns wichtig und unser erklärtes Ziel.

Zugleich fühlen wir uns verpflichtet, die eigenen Prozesse möglichst energieeffizient, umweltverträglich und ressourcenschonend zu gestalten. Im Zentrum 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.

Um das Ziel der Ressourceneffizienz zu erreichen, werden wir im ersten Schritt den Aufbau eines digitalen monatlichen Monitorings der Umweltkennzahlen an allen Produktionsstandorten vorantreiben. Darüber hinaus dient die damit verbundene intensivere Kennzahlenerhebung der Definition von Leistungsindikatoren und der Festlegung von konkreten Zielwerten für das Jahr 2024 sowie der Implementierung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. Zur Umsetzung dieser Vorhaben wird im Geschäftsjahr 2021 ein neues Umweltmanagementteam gebildet, welches regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet.

Nachdem wir im ersten Schritt die Basis geschaffen, Potenziale identifiziert und uns konkrete Zielwerte gesetzt haben, wollen wir im zweiten Schritt eine Effizienzstrategie entwickeln und damit einen Fahrplan zur Erreichung unserer Ziele definieren.

Erfolge im Bereich Ressourceneinsparungen konnten wir bereits im Geschäftsjahr 2021 erreichen. Diese werden in den folgenden Abschnitten dargestellt:

Stromverbrauch

Im Berichtsjahr konnten wir den absoluten und spezifischen Stromverbrauch signifikant senken. Dies ist auf unterschiedliche Effizienzmaßnahmen

zurückzuführen, welche wir im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich umgesetzt haben. Durch eine verbesserte Produktionsplanung konnte die Maschinenauslastung in der Weise optimiert werden, dass größere Chargen bzw. Losgrößen abgefüllt werden konnten. Auf diesem Weg wurde die Anzahl an Anlagenumrüstungen reduziert. Bei der Umrüstung von Produktionsanlagen führt insbesondere die Wiederinbetriebnahme der Produktionsanlagen zu einem höheren Energieverbrauch.

Darüber hinaus konnten wir weitere Einsparungen beispielsweise durch die kontinuierliche Umstellung von Leuchtmitteln auf LED-Beleuchtung erzielen. Dies führte dazu, dass wir im Geschäftsjahr 2020 unseren absoluten Stromverbrauch von 9.263.963 kWh (2019) auf 8.348.772 kWh deutlich reduziert haben. Der spezifische Stromverbrauch verringerte sich dabei ebenfalls signifikant von 42,41 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019) auf 38,22 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2020). Im Geschäftsjahr 2020 wurden somit 16,3 % weniger Strom je Kubikmeter Fertigprodukt eingesetzt als im Basisjahr.

Brennstoffverbrauch

Im Berichtsjahr konnten wir sowohl den absoluten als auch den spezifischen Brennstoffverbrauch erfolgreich senken. So ist der spezifische Brennstoffverbrauch von 82,57 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2019 auf 75,27 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2020 gesunken. Im Vergleich zum Basisjahr 2015 stellt dies eine Senkung um 12,0 % dar. Die Verringerung des Brennstoffbedarfs ist ebenfalls sowohl auf die verbesserte Produktionsplanung als auch auf Isolierungsmaßnahmen an Gebäuden zurückzuführen. Darüber hinaus konnte durch eine effizientere Steuerung des Dampfkessels eine Reduktion des Erdgasverbrauchs erzielt werden.

Gesamtenergieverbrauch

Unser Gesamtenergieverbrauch an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2020 bei 27.105.744 Kilowattstunden. Damit verringerte sich der absolute und spezifische Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr erheblich. Der spezifische Energieverbrauch sank von 137,57 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019) auf 124,09 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2020). Diese Ergebnisse sind vorwiegend das Resultat unseres kontinuierlichen Strebens nach einem effizienteren Ressourceneinsatz. So konnte die Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs insbesondere durch die Umstellung von mit fossilen Brennstoffen betriebenen Staplerfahrzeugen auf solche mit Elektroantrieb erreicht werden. Darüber hinaus hat die Coronavirus-Pandemie die Reiseaktivitäten unseres Außendienstes eingeschränkt. Zusätzlich führen die Reduktionsmaßnahmen des Brennstoff- und Stromverbrauchs ebenfalls zur Reduzierung des absoluten und spezifischen Energiebedarfs.

Die wesentlichen Vorschriften für unsere Produktion sind in den behördlichen Genehmigungen festgelegt. Die Basis bilden beispielsweise die nationalen

Regelwerke zu Wasser, Abfall, Emissionen und Störfällen. Darüber hinaus stehen für uns die Anforderungen des Qualitätsstandards International Feature Standard Food (IFS Food) und Sedex Members' Ethical Trade Audit (SMETA) im Vordergrund.

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

Bei einer Nettobetrachtung von Risiken wurden derzeit keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben werden. Die Ausarbeitung eines tiefergehenden Konzept zur Risikoanalyse befindet sich derzeit in Planung. Die Ziele und Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Planet stelle dafür wesentliche Grundlagen dar, um einen detaillierten Überblick zu bekommen und eine bessere und systematischere Steuerung des Ressourcenverbrauchs zu gewährleisten.

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	9	Tonnen
Öle	62	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	3.032	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	9.213	Tonnen
Destillate	21.316	Liter
Halbware	876.917	Liter
Diverse Rohstoffe	85	Tonnen
Hilfsstoffe		
Stickstoff	56.038	Kubikmeter
Kohlensäure	1.839	Tonnen
Farbstoffe	5	Tonnen
Verpackungsmaterialien		
Papieretiketten	531.058	T Stück
Kartonagen	22.821	T Stück
Kartonaufkleber	9.991	T Stück
Folienetiketten	190.353	T Stück
PET-Flaschen	1.352	Tonnen
Schrumpfhäuben	937	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	57	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	5.446	T Meter
Sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	6.015	T Stück
Blechdosen	0	
Kunststoffverschlüsse	95.670	T Stück
Metallverschlüsse	229.487	T Stück
Glasflaschen	35.810	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.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- 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

	2020	2019	2018
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	166.712	243.567	380.614
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	8.182.010	9.020.396	9.483.256
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	8.348.722	9.263.963	9.863.870

Absoluter Energieverbrauch auf Konzernebene

	2020	2019	2018
Erdgas [kWh]	14.152.705	16.340.775	18.000.149
Heizöl [kWh]	2.290.000	2.340.000	2.713.660
Diesel [kWh]	2.095.100	2.562.420	2.543.220
Benzin [kWh]	97.888	122.047	131.762
Strom [kWh]	8.348.722	9.263.963	9.863.870
Fernwärme [kWh]	121.329	124.000	88.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	27.105.744	30.753.205	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.

Stromverbrauch

Im Berichtsjahr konnten wir den absoluten und spezifischen Stromverbrauch signifikant senken. Dies ist auf unterschiedliche Effizienzmaßnahmen zurückzuführen, welche wir im Geschäftsjahr 2020 erfolgreich umgesetzt haben. Durch eine verbesserte Produktionsplanung konnte die Maschinenauslastung in der Weise optimiert werden, dass größere Chargen bzw. Losgrößen abgefüllt werden konnten. Auf diesem Weg wurde die Anzahl an Anlagenumrüstungen reduziert. Bei der Umrüstung von Produktionsanlagen führt insbesondere die Wiederinbetriebnahme der Produktionsanlagen zu einem höheren Energieverbrauch.

Darüber hinaus konnten wir weitere Einsparungen beispielsweise durch die kontinuierliche Umstellung von Leuchtmitteln auf LED-Beleuchtung erzielen. Dies führte dazu, dass wir im Geschäftsjahr 2020 unseren absoluten Stromverbrauch von 9.263.963 kWh (2019) auf 8.348.772 kWh deutlich reduziert haben. Der spezifische Stromverbrauch verringerte sich dabei

ebenfalls signifikant von 42,41 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019) auf 38,22 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2020). Im Geschäftsjahr 2020 wurden somit 16,3 % weniger Strom je Kubikmeter Fertigprodukt eingesetzt als im Basisjahr.

Brennstoffverbrauch

Im Berichtsjahr konnten wir sowohl den absoluten als auch den spezifischen Brennstoffverbrauch erfolgreich senken. So ist der spezifische Brennstoffverbrauch von 82,57 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2019 auf 75,27 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt im Jahr 2020 gesunken. Im Vergleich zum Basisjahr 2015 stellt dies eine Senkung um 12,0 % dar. Die Verringerung des Brennstoffbedarfs ist ebenfalls sowohl auf die verbesserte Produktionsplanung als auch auf Isolierungsmaßnahmen an Gebäuden zurückzuführen. Darüber hinaus konnte durch eine effizientere Steuerung des Dampfkessels eine Reduktion des Erdgasverbrauchs erzielt werden.

Gesamtenergieverbrauch

Unser Gesamtenergieverbrauch an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2020 bei 27.105.744 Kilowattstunden. Damit verringerte sich der absolute und spezifische Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr erheblich. Der spezifische Energieverbrauch sank von 137,57 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2019) auf 124,09 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2020). Diese Ergebnisse sind vorwiegend das Resultat unseres kontinuierlichen Strebens nach einem effizienteren Ressourceneinsatz. So konnte die Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs insbesondere durch die Umstellung von mit fossilen Brennstoffen betriebenen Staplerfahrzeugen auf solche mit Elektroantrieb erreicht werden. Darüber hinaus hat die Coronavirus-Pandemie die Reiseaktivitäten unseres Außendienstes eingeschränkt. Zusätzlich führen die Reduktionsmaßnahmen des Brennstoff- und Stromverbrauchs ebenfalls zur Reduzierung des absoluten und spezifischen Energiebedarfs.

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 Entnahmekategorien.

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.

Absoluter Wasserverbrauch und Abwasseraufkommen

	2020	2019	2018
Brunnenwasser [m³]	263.505	277.275	291.427
Stadtwasser [m³]	226.336	207.843	224.236
Gesamt Wasserentnahme [m³]	489.841	485.118	515.663
Abwasser [m³]	240.790	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

Absolute Wertstoff- und Abfallaufkommen

	2020	2019	2018
Glasabfall [t]	2.182,9	1.953,0	1.690,5
Papier & Pappe [t]	518,5	513,5	520,0
Kunststoff [t]	778,0	684,0	593,4
Metall [t]	149,2	126,3	141,8
Altholz [t]	24,3	27,7	24,0
Kompostierbare Abfälle [t]	26,2	37,9	29,3
Gefährliche Abfälle [t]	7,2	10,2	6,4
Sonstige Abfälle zur Verwertung [t]	264,3	255,8	188,1
Sonstige Abfälle zur Beseitigung [t]	125,8	116,9	163,5
Gesamt Abfallmenge [t]	4.076,4	3.725,3	3.357,0

Absolutes Wertstoff- und Abfallaufkommen nach Entsorgungsart

	2020	Anteil	2019	Anteil
Recycling/ Verwertbare Abfälle [t]	3.943,4	96,7%	3.598,3	96,6%
Müllverbrennung [t]	125,8	3,1%	116,9	3,1%
Gefährliche Abfälle [t]	7,2	0,2%	10,2	0,3%
Gesamt Abfallmenge [t]	4.076,4	100,0%	3.725,3	100,0%

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.

Die Bekämpfung des Klimawandels gehört zu den wesentlichen Herausforderungen unserer Zeit. Wir leisten unseren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels, indem wir sowohl auf Energie- und Ressourceneffizienz, als auch auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien setzen. Darüber hinaus verfolgen wir das erklärte Ziel der kontinuierlichen Reduktion der durch unsere Unternehmenstätigkeit verursachten Treibhausgasemissionen. Derzeit haben wir noch kein konkreten quantitativen Zielwert dafür definiert. Die Definition eines solchen konkreten Zielwertes wird im Rahmen der Implementierung des Umweltmanagementsystems näher eruiert und ggf. systematisch geplant.

Eine wesentliche ökologische Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ist der



Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase durch die Inanspruchnahme von Energie. Um den Energieverbrauch innerhalb der Unternehmensgruppe zu optimieren und das Aufkommen an Treibhausgasen zu verringern, haben wir ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 eingeführt.

Wir setzen auf erneuerbare Energie zur Reduktion unserer Treibhausgasemissionen und haben daher bereits vor einigen Jahren mit der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien innerhalb der Unternehmensgruppe begonnen. Bereits seit dem Geschäftsjahr 2018 liegt der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch bei über 95 %. Im Berichtsjahr konnten wir diesen weiter auf 98 % erhöhen. In der Produktion liegt der Anteil erneuerbarer Energie bereits bei 100 %.

Corporate Carbon Footprint

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

Zur Ermittlung des Corporate Carbon Footprints wurden sowohl die organisatorischen als auch die operativen Systemgrenzen eindeutig festgelegt. Die organisatorischen Systemgrenzen beschreiben die einbezogenen organisatorischen Einheiten und den Zeitraum, auf den sich der Corporate Carbon Footprint bezieht. Wir haben alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte für das Geschäftsjahr 2020 einbezogen. Die operativen Systemgrenzen zeigen die Emissionsquellen auf, die innerhalb der organisatorischen Grenzen Berücksichtigung finden.

Wir ermittelten für das Geschäftsjahr 2020 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.

Im Geschäftsjahr 2020 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1 und Scope 2 (inkl. Vorkette Scope 3) durch den konzernweiten Energie- und Kälteverbrauch bei 5.285 Tonnen CO₂-Äquivalenten (2019: 5.972). Demnach konnten wir unsere absoluten Emissionen um 11,5 % reduzieren und die spezifischen Emissionen um 9,5 % im Vergleich zum Vorjahr senken. So lagen die spezifischen Emissionen im Berichtsjahr bei 24,20 Kilogramm CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt gegenüber 26,72 CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt im Vorjahr. Dies konnten wir erreichen, indem wir im Berichtsjahr sowohl unseren Erdgasverbrauch als auch unseren Strom- und Dieserverbrauch deutlich reduzieren konnten.

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 CO ₂ e	%
Scope 1	Wärme	3.458,5	65,4
	Fuhrpark	590,2	11,2
Summe Scope 1		4.048,8	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. Die Berentzen-Gruppe ermittelte auch im Geschäftsjahr 2020 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 marktbasierten 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	23,2	0,4
	Strom	14,0	0,3
Summe Scope 2		37,2	0,7

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.

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 3	Vorkette Wärme/Kälte	737,3	14,0
	Vorkette Strom	369,6	7,0
	Vorkette Kraftstoff	92,5	1,7
Summe Scope 3		1.199,4	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-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung 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.

Im Geschäftsjahr 2020 lag der Corporate Carbon Footprint der Berentzen-Gruppe für Scope 1 und Scope 2 (inkl. Vorkette Scope 3) durch den konzernweiten Energie- und Kälteverbrauch bei 5.285 Tonnen CO₂-Äquivalenten (2019: 5.972). Demnach konnten wir unsere absoluten Emissionen um 11,5 % reduzieren und die spezifischen Emissionen um 9,5 %



im Vergleich zum Vorjahr senken. So lagen die spezifischen Emissionen im Berichtsjahr bei 24,20 Kilogramm CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt gegenüber 26,72 CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt im Vorjahr.

Dies konnten wir erreichen, indem wir im Berichtsjahr sowohl unseren Erdgasverbrauch als auch unseren Strom- und Dieserverbrauch deutlich reduzieren konnten.

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.

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

Den Herausforderungen begegnen wir mit einer Personalstrategie, die aus der zentralen Unternehmensstrategie sowie aus den Unternehmenswerten und -kompetenzen abgeleitet wurde. Geprägt, gelebt und vorangetrieben wird die Personalstrategie durch das Ressort Personal und Organisation. Der Bereich ist zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Die Leiterin des Zentralbereichs berichtet direkt an den Finanzvorstand und steht mit ihm in engem Austausch.

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, nationaler Gesetze sowie dem Prinzipien des United Nation Global Compact) 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.

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 wurde die 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.

Die größte betriebliche Herausforderung im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie im Jahr 2020 war es, jegliches Infektionsgeschehen aus den einzelnen Unternehmensteilen fernzuhalten, da andernfalls die operative Leistungsfähigkeit wichtiger Kernfunktionen des Unternehmens in Gefahr war. Aufgrund der umfangreich ergriffenen Schutz- und Hygienemaßnahmen konnten wir dieses Risiko erfolgreich auf ein Minimum reduzieren. Weitere potenzielle Risiken im Handlungsfeld People sind ein möglicher Fachkräftemangel sowie eine hohe Fluktuation. Mit unserer Personalstrategie und den dazugehörigen Maßnahmen wirken wir diesen Risiken entgegen und minimieren sie. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange haben werden.

Mitbestimmung

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

Unser Social Intranet ist standortübergreifend zu einem gelebten Informations- und Kommunikationsinstrument geworden, welches spürbar den Informationsfluss verbessert hat. Zusätzlich werden die Mitarbeiter durch verschiedene Umfragen und Abstimmungen aktiv an Entscheidungsprozessen beteiligt. Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiter erhalten eine Begrüßungsmappe mit ausführlichen Informationen zur Unternehmensgruppe. Darüber hinaus besteht eine ständige Kommunikation über alle relevanten Themen mit den

Betriebsräten und dem Wirtschaftsausschuss. Der Austausch findet in regelmäßigen Betriebsratssitzungen und Gesamtbetriebsratssitzungen statt.

Derzeit existiert noch kein systematischer Prozess zur Beteiligung der Beschäftigten am Nachhaltigkeitsmanagement. Über Einzelmaßnahmen streben wir dennoch die aktive Einbindung von Beschäftigten bei Nachhaltigkeitsaktivitäten an.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

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

Mit unserer im Berichtsjahr neu entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie und der Zielsetzung „Zero accidents and improved health“ wollen wir ab dem Geschäftsjahr 2021 einen noch stärkeren Fokus auf die Gesundheit unserer Beschäftigten legen – eines der essenziellsten Themen unserer Unternehmenstätigkeit. Dabei steht sowohl die Präventionsarbeit zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und dem Entstehen von Berufskrankheiten als auch die Förderung der Mitarbeitergesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten im Vordergrund.

Um diese Ziele zu erreichen, streben wir beispielsweise die Entwicklung und Umsetzung eines neuen zielgruppenspezifischeren Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), die Einführung eines BGM-Steuerungskreises sowie die Umsetzung einer neuen Arbeitssicherheitskampagne an. Einen weiteren systematischen Fortschritt wollen wir durch die Überarbeitung der Kennzahlensystematik, die Implementierung eines neuen Monitorings und nicht zuletzt durch die Definition von Leistungsindikatoren zur zielorientierteren Steuerung und Überwachung erreichen.

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.

Vereinbarkeit von Leben und Beruf

Für unsere Beschäftigten spielt die Vereinbarkeit von Leben und Beruf eine essenzielle Rolle. Wir möchten unsere Mitarbeiter dabei bestmöglich

unterstützen. Sofern es mit dem Tätigkeitsbereich der Mitarbeiter vereinbar ist, kümmern wir uns auf Wunsch um unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Teilzeitmodelle. Im Geschäftsjahr 2020 ist die Teilzeitquote nahezu konstant bei 15,8% geblieben. Um zeitgemäße und sinnvolle Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, identifizieren wir regelmäßig die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter.

Da viele Beschäftigte sich das Arbeiten aus dem Home-Office wünschen, haben wir im Berichtsjahr umfangreiche Möglichkeiten des mobilen Arbeitens geschaffen. Wir haben Betriebsvereinbarungen geschlossen, umfangreich in Soft- und Hardware investiert sowie eine digitale Meeting-Kultur etabliert. Durch diese Maßnahmen können wir den Beschäftigten mehr Flexibilität im Arbeitsumfeld bieten und zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir schätzen die Vielfalt sowie Individualität unserer Mitarbeiter. Die Vielfältigkeit unserer Belegschaft prägt unsere Unternehmenskultur und ist zugleich wesentlicher Erfolgsfaktor zur Erreichung unserer Unternehmensziele. Vielfalt bedeutet für uns nicht nur kulturelle Diversität und Internationalität, sondern auch Vielfalt mit Blick auf Altersgruppen, Fachkompetenz und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Im Berichtsjahr lag die Frauenquote bei 35,1 % (35,9 % im Geschäftsjahr 2019).

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

Im Geschäftsjahr 2020 wurde das Ziel, ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Geschäftsumfeld zu wahren erreicht. Es wurden keine schwerwiegenden Verstöße gegen die Kodizes der Berentzen-Gruppe identifiziert.

Die Besetzung offener Positionen erfolgt ausschließlich nach dem Kriterium der Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsprofil der entsprechenden Position. Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot werden von uns nicht geduldet. Betroffene können sich auch in diesem Fall an das Compliance Committee oder an die anonyme Whistleblower-Hotline wenden. Im Berichtsjahr gab es keine gemeldeten Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot.

Es ist unser Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern – auch unabhängig von gesetzlichen Regelungen, denen wir mit der Definition

von konkreten Zielgrößen nachkommen.

Frauenanteil in den Führungsebenen

	Festgelegte Zielgröße bis 31.12.2021
Vorstand [%]	33 ¹⁾
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	20
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands [%]	30
Aufsichtsrat [%]	17

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

Der Vorstand hat zur Erreichung der von ihm festgelegten Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zwei konkrete Maßnahmen verabschiedet: Erstens die Intensivierung der internen Personalentwicklung unter dem Gesichtspunkt der Auswahl, Förderung und Vorbereitung von Frauen für Führungsaufgaben, sowie zweitens die verbesserte Ansprache unternehmensexterner weiblicher Fachkräfte bei der Besetzung offener Vakanzen. So werden bspw. bei der Personalsuche eingesetzte Berater bereits frühzeitig im Prozess auf die Maßgabe hingewiesen, Frauen in das Suchprofil verstärkt einzubinden.

Vergütung

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

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.

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

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

Bei einer Nettobetrachtung von Risiken wurden derzeit keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Beschäftigten haben werden.

Ausbildung

Wir sind stolz auf unsere hohe Ausbildungs- und Übernahmequote. Im Berichtsjahr ist unsere Ausbildungsquote von 5,8 % (2019) auf 6,3 % gestiegen. Die Übernahmequote lag im Berichtsjahr bei 71,4 %.

Mit Beginn des Ausbildungsstarts im August 2020 sind Auszubildende in den folgenden Ausbildungsberufen gestartet:

- Industriekaufmann
- Duales Studium Betriebswirtschaft
- Kaufmann für Tourismus und Freizeit
- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Maschinen- und Anlagenführer



– Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Zum Bilanzstichtag waren insgesamt 32 Auszubildende in der Unternehmensgruppe beschäftigt. Innerhalb des Berichtsjahres haben 9 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen und 7 Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet.

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.

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.

Eine konkrete messbare Zielgröße im Bereich der Aus- und Weiterbildung verfolgt die Unternehmensgruppe derzeit nicht, da wir dies derzeit nicht als wesentlich im Sinne unserer Nachhaltigkeitsstrategie erachten.

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.

	2020	2019	2018
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle)	14	15	18
Krankheitstage	8.593	8.361	7.145
Krankenquote [%]	3,9	4,3	4,4
Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle	0	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.

Voraussetzung für verantwortungsvolles Handeln ist die Risikobeurteilung. Unsere Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzanalysen erfassen potenzielle gesundheitliche Risiken. Die Gesundheitsgefahren und individuellen Anforderungen am Arbeitsplatz werden somit systematisch erfasst, beurteilt und dokumentiert. Die Gefährdungsbeurteilung folgt dem aktuellen Stand des Wissens unter Berücksichtigung von Art, Umfang und Eintrittswahrscheinlichkeit.

Durch die systematische Analyse der technischen, organisatorischen und verhaltensbezogenen Ursachen aller Unfälle können wir ebenfalls gezielte präventive Maßnahmen ableiten und umsetzen. 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 Beschäftigten.

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

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie streben wir die Entwicklung eines neuen Betrieblichen Gesundheitsmanagements an. Bestandteil dieses neuen Konzeptes ist ebenfalls die Eruierung von Möglichkeiten Beschäftigte stärker an den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu beteiligen.

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

	2020	2019	2018
< 30 Jahre [%]	18,9	17,5	17,9
≥ 30 - ≤ 50 Jahre [%]	44,6	46,2	46,6
> 50 Jahre [%]	36,5	36,3	35,5
Durchschnittsalter [Jahre]	43,7	43,6	43,7

Verteilung des Personalbestandes in der Unternehmensgruppe

Gesellschaften	Angestellte (gesamt)	davon weiblich	Gewerbliche Beschäftigte (gesamt)	davon weiblich	Auszubildende/ Praktikanten (gesamt)	davon weiblich	Gesamt- beschäftigte
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	130	64	78	17	20	9	228
davon in Haselünne	86	46	5	0	11	5	102
davon in Minden	39	15	73	17	9	4	121
davon in Stadthagen	5	3	0	0	0	0	5
Der Berentzen Hof GmbH	7	53	6	5	2	1	15
Berentzen-Vivaris Vertriebs GmbH	18	3	0	0	0	0	18
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	17	3	0	0	0	0	17
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	49	24	127	25	10	3	186
davon in Haselünne	32	16	65	5	5	2	102
davon in Grüneberg	17	8	62	20	5	1	84
Citrocasa Deutschland Vertriebs GmbH	5	0	0	0	0	0	5
Citrocasa GmbH	38	19	0	0	0	0	38
Konzern	264	118	211	47	32	13	507

Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat

	2020
weiblich [%]	33,33
männlich [%]	66,67
Gesamt [%]	100

Altersstruktur im Aufsichtsrat

	2020
< 30 Jahre [%]	0
≥ 30 - ≤ 50 Jahre [%]	16,67
> 50 Jahre [%]	83,33
Durchschnittsalter [Jahre]	58,3

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 2020 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.

Die Berentzen-Gruppe bekennt sich uneingeschränkt zur Förderung und zum Schutz der Menschen- und Grundrechte. Wir orientierten uns dabei 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.

Die Achtung der Menschenrechte ist verbindlich im Verhaltenskodex verankert, wodurch sich die Unternehmensgruppe unter anderem zu folgenden Punkten verpflichtet: Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen zur Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, legitimierte Arbeitnehmervertretungen. Darüber hinaus lehnen wir jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit ab.

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

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

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

Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Beim ETI Base Code handelt es sich um den Grundkodex der Ethical Trading Initiative, einem Zusammenschluss von Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften mit dem Ziel, Sozialstandards zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Handel durchzusetzen. Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Der UN Global Compact ist eine Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung, der die Vision vertritt, eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf der Grundlage seiner zehn universellen Prinzipien mitzugestalten.

Verstöße gegen die Grundsätze unseres Lieferantenkodex können direkt dem

Bereich Einkauf oder anonym an unsere zentral eingerichtete externe Vertrauensstelle („Whistleblower-Hotline“) gemeldet werden. Jeder kann 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. Zur Wahrnehmung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht innerhalb unserer Lieferkette, starteten wir im Jahr 2017 einen neuen 3-Stufen-Plan. Ausgangspunkt war das Inkrafttreten unserer sogenannten Berentzen Kodizes, wozu auch der Lieferantenkodex zählt.

Menschenrechtsplan in der Lieferkette: 3-Stufen-Plan

	Ziel	Umsetzung bis	Status
1	Inkrafttreten der Berentzen Kodizes	Oktober 2017	umgesetzt
	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch die wesentlichen Hauptlieferanten von Rohstoff- und Verpackungsmaterial	Mai 2018	umgesetzt
2	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch wesentliche Lieferanten aller Kategorien	Dezember 2019	umgesetzt
	Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX	März 2019	umgesetzt
	Veröffentlichung der SMETA Berichte der Berentzen-Gruppe und Start der Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, die ebenfalls bei SEDEX registriert sind	März 2019	umgesetzt
3	Entwicklung eines Business Partner-Screenings	Ende 2021	offen
	Implementierung des Business Partner-Screenings	2022	offen

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

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

Kunden und Lieferanten, dass die Berentzen-Gruppe Prinzipien der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit achtet.

Als weiteren Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie streben wir im Geschäftsjahr 2021 die Entwicklung eines Business Partner-Screenings an. Ziel des Business Partner-Screenings ist die Durchführung einer Risikoprüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Lieferkette und bei weiteren wesentlichen Geschäftspartnern.

Das Business Partner-Screening ist in zwei wesentliche Phasen aufgeteilt. Im ersten Teil des Screenings soll ein allgemeines Risikoprofil des jeweiligen Lieferanten erstellt werden. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen. Dies kann auch unter der Zuhilfenahme des Sedex Tools zur Risikobewertung erfolgen.

Mithilfe des Risikoprofils werden die Geschäftspartner und Lieferanten priorisiert und ein Prüfkonzept erarbeitet, anhand dessen die Geschäftspartner und Lieferanten mit der höchsten Risikobewertung einer vertieften Prüfung unterzogen werden. Diese vertiefte Prüfung findet in der zweiten Phase des Business Partner-Screenings statt. Sie soll der Ermittlung von erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen und ihrer Beseitigung dienen.

So sollen insbesondere soziale Probleme, die heute noch nicht bekannt sind, auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden. Darüber hinaus soll das Business Partner-Screening dem Management eine Entscheidungsempfehlung dahingehend geben, ob eine neue Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten mit hoher Risikobewertung nicht bzw. nur unter bestimmten Auflagen eingegangen werden kann.

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

Bei einer Nettobetrachtung der Risiken wurden keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben werden.

Die Geschäftsführung der Berentzen-Gruppe wird in regelmäßigen Meetings über die Entwicklungen, Prozesse und Erkenntnisse informiert. Darüber hinaus werden die geplanten Maßnahmen im Vorfeld mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsaterklärung 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 Grundsaterklärung verabschiedet?
- c.)** Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.
- 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 Kernarbeitsnormen, 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 Präsenzs Schulungen 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.

Ein wichtiges Instrument zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen 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?

Als weiteren Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie streben wir im Geschäftsjahr 2021 die Entwicklung eines Business Partner-Screenings an. Ziel des Business Partner-Screenings ist die Durchführung einer Risikoprüfung im Hinblick auf Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Lieferkette und bei weiteren wesentlichen Geschäftspartnern.

Das Business Partner-Screening ist in zwei wesentliche Phasen aufgeteilt. Im ersten Teil des Screenings soll ein allgemeines Risikoprofil des jeweiligen Lieferanten erstellt werden. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen. Dies kann auch

unter der Zuhilfenahme des Sedex Tools zur Risikobewertung erfolgen.

Mithilfe des Risikoprofils werden die Geschäftspartner und Lieferanten priorisiert und ein Prüfkonzzept erarbeitet, anhand dessen die Geschäftspartner und Lieferanten mit der höchsten Risikobewertung einer vertieften Prüfung unterzogen werden. Diese vertiefte Prüfung findet in der zweiten Phase des Business Partner-Screenings statt. Sie soll der Ermittlung von erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen und ihrer Beseitigung dienen.

So sollen insbesondere soziale Probleme, die heute noch nicht bekannt sind, auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden. Darüber hinaus soll das Business Partner-Screening dem Management eine Entscheidungsempfehlung dahingehend geben, ob eine neue Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten mit hoher Risikobewertung nicht bzw. nur unter bestimmten Auflagen eingegangen werden kann.

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

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 Wiedergutmachung 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“.

Die Berentzen-Gruppe behält sich das Recht vor den Indikator 412-3 nicht zu berichten, da er für uns als Unternehmen mit überwiegenden Standorten in Europa keine Relevanz hat.

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.

Drei von fünf Standorten wurden im Geschäftsjahr 2020 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 Geschäftsjahr 2019 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde ermittelt, dass der Aspekt Sozialbelange nicht wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes ist. Demensprechend 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.

Die Coronavirus-Pandemie hat Gesellschaft, Politik und Unternehmen vor zuvor undenkbarer Herausforderungen gestellt. Gemeinschaft und Zusammenhalt sind gerade in solchen schwierigen Situationen besonders wichtig, und so war für uns klar: Wir wollen und werden helfen. Zur Reduktion der zu Beginn der Pandemie herrschenden Desinfektionsmittelknappheit stellten wir zunächst nach einer vereinfachten Rezeptur der World Health Organization manuell selbst Desinfektionsmittel her und stellten es kostenfrei regionalen Krankenhäusern und weiteren Einrichtungen zur Verfügung. Weil unsere Anlagen nicht explosionsgeschützt sind und sich auch nicht umrüsten lassen war, für uns eine industrielle Fertigung von Desinfektionsmittel nicht möglich. Da der wichtigste Rohstoff für die Desinfektionsmittelherstellung Ethanol ist, welcher zu Beginn der Pandemie ebenfalls nicht in ausreichender Menge zur Verfügung stand, stellten wir diesen in unserer Destille in Haselünne her und belieferten damit regionale Apotheken, die daraus selbst Desinfektionsmittel herstellen konnten. Um größere Mengen an Desinfektionsmittel bereitstellen zu können, gingen wir eine Kooperation mit der Remmers Gruppe, Lönigen, ein. Die Remmers-Gruppe besitzt eine explosionsgeschützte Produktionsanlage, welche sich für die industrielle Herstellung von Desinfektionsmittel eignet. Mittels der von uns gewährleisteten Rohstoffverfügbarkeit konnten wir die Herstellung und Verteilung großer Mengen an Desinfektionsmittel ermöglichen.

Darüber hinaus konnten wir schnelle und unbürokratische Hilfe leisten, indem

wir Laborequipment regionalen Pflegeeinrichtungen zur Verfügung stellten und Testzentren mit der Bereitstellung von Flaschenrohlingen als Proberöhrchen-Ersatz aushelfen konnten.

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 2020 erwirtschaftete der Konzern Umsatzerlöse in Höhe von 154,6 Mio. Euro. Alle weiteren Angaben finden sich im Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2020](#) der Berentzen-Gruppe ab Seite 152.

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 2020 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.

Im Berichtsjahr fand kein Gesetzgebungsverfahren statt, welches von signifikanter Relevanz für die Berentzen-Gruppe war.

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 2020 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 Verbraucherschutzes, 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 2020 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder andere schwerwiegende Rechtsverstöße zu verzeichnen waren. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken wurden darüber hinaus keine Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben werden.

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

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 2020 wurden 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 2020 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	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	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	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	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	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	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