



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Katharina Garza

Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland

+49 (0) 5961 502-575

+49 (0) 5961 502-369

csr@berentzen.de

Allgemeine Informationen

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

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die verbundenen Tochterunternehmen (im Folgenden: Berentzen-Gruppe) sind eine der führenden Getränkegruppen und mit einer Unternehmensgeschichte von über 250 Jahren einer der ältesten Hersteller von Spirituosen in Deutschland. Das Produktspektrum des breit aufgestellten Getränkekonzerne reicht von frisch gepresstem Orangensaft über regionale Wassermarken und Softgetränke hin zu Spirituosen. Die Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe umfasst im Wesentlichen die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken sowie die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste men. Im Geschäftsjahr 2017 erwirtschaftete der Konzern einen Umsatz in Höhe von 172,1 Mio. Euro, dabei beschäftigte er im Jahresdurchschnitt 465 (mit Auszubildenden: 490) Mitarbeiter an sieben Standorten in drei Ländern. Die Muttergesellschaft der Berentzen-Gruppe ist die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft mit Sitz in Haselünne, Deutschland. Neben dieser besteht die Berentzen-Gruppe aus mehr als 20 nationalen sowie internationalen Konzerngesellschaften.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die Berichterstattung erfolgt auf Konzernebene; sie umfasst damit alle aktiven Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsstandorte. Standortbezogene Daten werden über die gesamte Unternehmensgruppe aggregiert dargestellt. Dies hat den Hintergrund, dass insbesondere die Darstellung von Personaldaten bei einer standortbezogenen Darstellung gegebenenfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Personengruppen zulässt. Bisher besteht keine Verpflichtung zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung. Die Angaben erfolgen freiwillig. Eine externe Überprüfung des Berichts und der dargestellten Ergebnisse fand nicht statt. Der erste freiwillige Nachhaltigkeitsbericht der Berentzen-Gruppe für das Berichtsjahr 2017 ist unter www.berentzen-gruppe.de/fileadmin/dateien/Berentzen-Gruppe.de/Verantwortung/Nachhaltigkeitsbericht_2017.pdf veröffentlicht.

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 Getränkehersteller trägt die Berentzen-Gruppe durch die Getränke und Spirituosen, die sie produziert und vertreibt, Verantwortung für die Verbraucher, aber auch für die Umwelt und die Gesellschaft, in der sie tätig ist. Sie stellt jedoch keine Produkte her, bei denen Nachhaltigkeit im strengen Sinne in allen Stufen der Wertschöpfungskette durch das Geschäftsmodell verankert ist. So lautet die Zielsetzung für die nächsten Jahre, Nachhaltigkeit stärker in alle Unternehmensbereiche und Prozesse einzubetten und sie zum Teil der Vision und Mission werden zu lassen. Der Anspruch der Berentzen-Gruppe als verantwortlich handelnde Unternehmensgruppe ist es, sich in den Bereichen, in denen die Geschäftstätigkeit die stärksten Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte zeigt, kontinuierlich zu verbessern.

Chancen, die sich aus dieser Nachhaltigkeitsstrategie ergeben sind beispielsweise Wettbewerbsvorteile, Kosteneinsparungen durch Effizienzsteigerung, sichere Lieferbeziehungen und mehr Transparenz in der Wertschöpfungskette sowie eine hohe Attraktivität als Arbeitgeber in der Region.

Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet die Implementierung nachhaltigen Denkens und Wirtschaftens in allen Unternehmensbereichen und Prozessen. Zur Erreichung dieses Ziels orientiert sich die Berentzen-Gruppe insbesondere am Deutschen Nachhaltigkeitskodex und den zugehörigen GRI-Indikatoren, die die Basis der Nachhaltigkeitsberichterstattung bilden. Weitere relevante Standards sind die ILO-Kernarbeitsnormen sowie der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte.

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

- Mitarbeiter
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Energie- und Ressourcenmanagement

unterteilt. In den Handlungsfeldern und allen zu den Handlungsfeldern definierten Themen werden kontinuierlich Ziele gesteckt und Maßnahmen entwickelt, um diese zu erreichen.

Alle Handlungsfelder sind durch Indikatoren quantifiziert. Zu den Indikatoren werden Ziele festgelegt, zu deren Erreichung entsprechende Maßnahmen

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

abgeleitet werden. So wurden 2017 beispielsweise die Berentzen Kodizes veröffentlicht und erstmalig in der Unternehmensgeschichte wurde an allen Standorten ein Sozialaudit durchgeführt. Weitere Maßnahmen waren die Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts und die Umstellung der Stromversorgung an allen Produktionsstandorten auf einen Ökostromtarif. Die einzelnen Maßnahmen sind detailliert in unserem [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) ab Seite 49 aufgeführt.

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.

Die Berentzen-Gruppe ist in den Standortregionen, die eher ländlich geprägt sind, ein wichtiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb. Gleichzeitig ist die fehlende Nähe zu Metropolregionen und großen Universitätsstandorten ein Faktor, der die Fachkräftegewinnung maßgeblich beeinflusst. Von besonderer Bedeutung ist daher das Handlungsfeld Mitarbeiter, in dem die Themen

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

entscheidend sind. Die Beziehung der Berentzen-Gruppe zu den Mitarbeitern wird maßgeblich durch diese Themen geprägt und sie tragen dazu bei, wie sehr sich Mitarbeiter mit der Unternehmensgruppe identifizieren. Mitarbeiter, die emotional stark an ein Unternehmen gebunden und mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, werden seltener krank, kündigen weniger häufig und empfehlen das Unternehmen gerne weiter. Dies setzt voraus, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und angemessene Entwicklungsmöglichkeiten haben, dass sie die Arbeit mit ihrem Privatleben vereinbaren können, dass sie sich wertgeschätzt fühlen und in Entscheidungsprozesse aktiv einbezogen bzw. über Entwicklungen informiert werden. Potenzielle Risiken im Handlungsfeld Mitarbeiter sind ein möglicher Fachkräftemangel, ein hoher Krankenstand sowie eine hohe Fluktuation.

Maßgebliche Themen im Handlungsfeld Verantwortungsvolle Unternehmensführung sind

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

Um sich gesetzeskonform und den Unternehmensgrundsätzen gemäß zu verhalten sind Richtlinien und Leitbilder erforderlich, die den Mitarbeitern ethisch und gesetzlich korrektes Verhalten in allen Unternehmensbereichen aufzeigen. Nur so kann sichergestellt werden, dass sich die Mitarbeiter im rechtskonformen Raum bewegen und sich gegenseitig mit Respekt und Wertschätzung begegnen. Die Kodizes und Richtlinien geben auch Auskunft darüber, welche Rechte den Mitarbeitern der Berentzen Gruppe oder den Mitarbeitern von Lieferanten zustehen, wie verantwortungsvoll für die Produkte der Unternehmensgruppe erworben 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, kulturelles und ökologisches Engagement, insbesondere im lokalen Umfeld, leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Standortregionen und stärkt die Attraktivität eines Unternehmens in der Region.

Die geschäftlichen Aktivitäten der Berentzen-Gruppe unterliegen einer Vielzahl nationaler und internationaler Rechtsvorschriften. Die Berentzen-Gruppe und ihre Mitarbeiter haben diese nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, Industriestandards, die Kodizes der Berentzen-Gruppe sowie freiwillig eingegangene Selbstverpflichtungen und interne Richtlinien zu beachten. Rechtsverstöße innerhalb der Berentzen-Gruppe oder auch innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette können zu erheblichen Nachteilen für die Berentzen-Gruppe führen. Dazu gehören beispielsweise Geldbußen und Schadensersatzforderungen in ggf. wesentlichem Ausmaß, aber auch strafrechtliche Sanktionen. Darüber hinaus besteht die Gefahr von Reputationsschäden geschäftlicher oder auch persönlicher Art, nicht nur im Falle des tatsächlichen Vorliegens eines Rechtsverstößes, sondern häufig bereits bei einem Verdacht oder lediglich Anschein dessen.

Im Handlungsfeld Energie- und Ressourcenmanagement sind der

- Energie- und Wasserverbrauch
- Emissionsverringerung
- Abfallvermeidung

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

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.

Der Anspruch der Berentzen-Gruppe als verantwortlich handelnde Unternehmensgruppe ist es, sich in den Bereichen, in denen die Geschäftstätigkeit die stärksten Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte zeigt, kontinuierlich zu verbessern. Die Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet die Implementierung nachhaltigen Denkens und Wirtschaftens in allen Unternehmensbereichen und Prozessen. In den Handlungsfeldern und allen zu den Handlungsfeldern definierten Themen werden kontinuierlich Ziele gesteckt und Maßnahmen entwickelt, um diese zu erreichen. Die Zielerreichung wird im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung bewertet und kontrolliert. Zu den wichtigsten Zielen für die Geschäftsjahre 2018-2019 zählen

- Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Einführung eines Social Intranets
- Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX
- Abschluss des Sozialaudits und Darstellung der Ergebnisse auf SEDEX
- Ausweitung des sozialen und ökologischen Engagements in den Standortregionen
- Einführung eines Umweltmanagementsystems
- Erweiterung der Unternehmensklimabilanz

Mit den hier aufgeführten Zielen werden bereits einige Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 abgedeckt. Nicht für alle 17 Ziele der Agenda 2030 wurden innerhalb der Berentzen-Gruppe bereits Ziele und Maßnahmen definiert, da nicht alle mit den Geschäftsaktivitäten der Berentzen-Gruppe in Verbindung stehen und die Entwicklung von Maßnahmen in einigen Bereichen erst im Laufe der kommenden Jahre umgesetzt werden kann. Eine Übersicht der Ziele für die Zeiträume 2015-2017 und 2018-2019 ist ab Seite 49 ff. im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) im Kapitel „Unsere Nachhaltigkeitsziele“ dargestellt.

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.

Die Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe umfasst sowohl die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken (AFG) als auch die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsyste men. 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 der Berentzen-Gruppe, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. 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.

Weitere Informationen ab S. 21 ff. im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) im Kapitel „Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld“, auf Seite 39 im Kapitel „Wertschöpfungskette Spirituose und AFG“ und Seite 37 ff. im Kapitel „Unsere ökologische Verantwortung“

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht verfügt die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft über die Organe Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat bestand im Geschäftsjahr 2017 aus neun Mitgliedern, von denen gemäß Drittelbeteiligungsgesetz ein Drittel der Mitglieder Vertreter der Arbeitnehmer waren. Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht satzungsgemäß aus mindestens zwei Personen. Als Leitungsorgan führt der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft die Geschäfte, bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und setzt diese in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat um. Aktuell sind die Ressorts Einkauf, Forschung und

Entwicklung, Marketing, Produktion und Logistik, Vertrieb sowie die Ressorts Controlling, Corporate Social Responsibility, Finanzen, Informationstechnologie, Personal, Recht und Unternehmenskommunikation jeweils einer Vorstandsverantwortung zugeordnet. Das Ressort Corporate Social Responsibility berichtet als Stabsstelle der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft direkt an den Finanzvorstand. Relevante Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe werden mit dem Vorstand und den jeweiligen Ressorts diskutiert und priorisiert. Die oberste Verantwortung für strategische Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Überwachung der Ziele in der Berentzen-Gruppe liegt beim Vorstand.

6. Regeln und Prozesse

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

Die operative Umsetzung der zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele definierten Maßnahmen erfolgt durch die Verantwortlichen in den jeweiligen Ressorts der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und den verbundenen Tochterunternehmen.

Dort wo es möglich ist, erfolgt die Orientierung an nationalen und internationalen Standards und Rahmenwerken wie dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, dem ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code oder ISO 50001.

Weitere Informationen ab S. 28 ff. im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) im Kapitel „Steuerungs- und Kontrollmechanismen“.

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.

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.

Weitere Informationen ab S. 23 ff. im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) im Kapitel „Die Kodizes der Berentzen-Gruppe“.

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 T M P in Linz ist grundsätzlich der österreichische Kollektivvertrag für Handelsangestellte gültig. Nach diesem Kollektivvertrag werden Themen wie Arbeitszeit, Vergütung von Überstunden etc. und die Einstufung in Beschäftigungsgruppen geregelt. Nach diesen Beschäftigungsgruppen sowie nach der Anzahl der Berufsjahre wird das Mindestgehalt definiert. Auch hier werden freiwillige Zulagen über den Mindestgehältern gezahlt. Innerhalb der Berentzen-Gruppe existiert ein Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte, in das Nachhaltigkeitsziele integriert werden können. Abhängig von Abteilung und Position sind schon heute Nachhaltigkeitsziele in den Zielvereinbarungen enthalten. Die Zielerreichung wird durch die Führungskräfte überprüft und bewertet. Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene durch den Aufsichtsrat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii. Abfindungen;
 - iv. Rückforderungen;
 - v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragsätzen 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 2017](#) der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 75 ff.

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

- Mitarbeiter
- Aktionäre
- Verbraucher
- Handelspartner
- Lieferanten
- Medien
- Bewerber
- Wettbewerber
- Behörden
- Standort-Regionen
- NGOs
- Tourismus

Der Dialog mit den Stakeholdern spielt für die Berentzen-Gruppe eine entscheidende Rolle. Der Wertewandel und ein verändertes Konsumentenbewusstsein - beispielsweise ein gesunder und ausbalancierter Lebensstil oder die Rückkehr zur Regionalität - müssen in den Konzernaktivitäten ebenso Berücksichtigung finden wie die Interessen der Aktionäre oder der Anwohner der Standortregionen.

Aus diesem Grund werden die Anliegen der Stakeholder erfasst und fließen über die Abteilungen in die Nachhaltigkeitsstrategie ein. Unter den wichtigsten Stakeholdern, den Mitarbeitern, Lieferanten, Kunden und Verbrauchern, wurde im Geschäftsjahr 2016 eine Befragung zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt um zu erfahren, welche Themen für diese Interessengruppen besonders relevant sind. Ziel war es, insbesondere die Mitarbeiter anzuregen, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und das eigene Unternehmen in diesem Kontext zu betrachten, denn viele der Mitarbeiter sind durch das Tagesgeschäft, zum Beispiel in der Produktion, der Personalabteilung oder dem Einkauf, täglich mit Nachhaltigkeitsthemen in Berührung.

Die Mitarbeiter finden im Intranet vielfältige interne Informationen sowie tagesaktuelle Meldungen zur Unternehmensentwicklung. Einmal im Monat werden die Mitarbeiter hier mit dem Pressespiegel über die Berichterstattung zur Berentzen-Gruppe informiert. Auf den Betriebsversammlungen informieren die Betriebsräte und die Geschäftsleitung über aktuelle Themen.

Das betriebliche Vorschlagswesen bietet Mitarbeitern daher die Möglichkeit, aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen und davon selbst zu profitieren. In der gesamten Unternehmensgruppe werden im Geschäftsjahr 2018 Mitarbeitergespräche geführt, nachdem dies in den vergangenen Jahren zwar gleichfalls, aber unregelmäßig der Fall war.

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

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

Die Berentzen-Gruppe pflegt mit ihren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Mit wichtigen Lieferanten bestehen Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie alle sind dazu aufgefordert, insbesondere den 2017 veröffentlichten Lieferantenkodex einzuhalten. Mit seiner Verabschiedung wurde der Prozess gestartet, den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen mit den Lieferanten zu intensivieren.

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:*
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
 - die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Die Umfrage im Geschäftsjahr 2016 zum Thema Nachhaltigkeit ergab, dass die folgenden Themen eine besonders hohe Relevanz aufweisen:

- Weiterbildung und persönliche Entwicklung
- Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs
- Emissionsverringerung
- Abfallvermeidung
- interne Kommunikation

- Einsatz erneuerbarer Energien
- Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards

Für die Mitarbeiter spielt insbesondere das Thema Weiterbildung und persönliche Entwicklung eine wichtige Rolle. Neben einer Vielzahl von Individualschulungen und -weiterbildungen wurde durch die im letzten Geschäftsjahr erfolgte Durchführung einer für alle Mitarbeiter zugänglichen Standardschulung der Grundstein für den Ausbau des regelmäßigen Schulungsangebots gelegt. Dies soll im Geschäftsjahr 2018 durch weitere Angebote ergänzt werden.

Auch die Themen Energie- und Wasserverbrauch, Abfallvermeidung sowie die interne Kommunikation haben bei den Mitarbeitern einen hohen Stellenwert. Durch den ersten Nachhaltigkeitsbericht und den Launch des Reiters „Verantwortung“ auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft (www.berentzen-gruppe.de) wird zukünftig sowohl intern als auch extern stärker über diese Themen berichtet. Im Geschäftsjahr 2017 wurden erste Maßnahmen begonnen, um den internen Kommunikationsfluss im Unternehmen weiter zu verbessern. Ab dem Geschäftsjahr 2018 wird dies durch stärkere Kommunikation aus dem Ressort Corporate Social Responsibility ergänzt.

Weitere Informationen zum Dialog mit unseren Stakeholdern finden Sie ab Seite 8 im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#) im Kapitel „Dialog“.

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.

Die Berentzen-Gruppe arbeitet kontinuierlich an Verbesserungen in Produktion, Design, Einkauf und Logistik, um die negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen der Produkte zu minimieren.

Zu den größten potenziellen Problemen zählen Menschenrechtsverletzungen und Verstöße gegen die ILO-Kernarbeitsnormen, Umweltverschmutzung und ein hohes Emissionsaufkommen.

Die Berentzen-Gruppe analysiert und erfasst soziale und ökologische Probleme in der eigenen Wertschöpfungskette und leitet entsprechende Maßnahmen ein, um diese zu beseitigen.

Grundsätzlich strebt die Berentzen-Gruppe eine kontinuierliche Steigerung der Effizienz sowie die Minimierung des Rohstoff- und Energieeinsatzes, des Treibhausgasaufkommens und des Abfall- und Wasseraufkommens an. Im Geschäftsjahr 2016 wurde das Energiemanagement nach ISO 50001 eingeführt. Die Definition und Überwachung messbarer Ziele trägt im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses dazu bei, negative ökologische Auswirkungen durch die Herstellung der Produkte in der eigenen Wertschöpfungskette zu erfassen, zu vermeiden oder zu reduzieren.

Um potenziellen negativen Auswirkungen in der Lieferkette vorzubeugen, wurde im Geschäftsjahr 2017 der Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex veröffentlicht (vgl. 17. Menschenrechte).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

(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 es sich nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten Spirituose und AFG finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt. Während der Herstellung der Fertigprodukte innerhalb der Systemgrenze, aber auch in den vorgelagerten Stufen, fallen verschiedene Abfälle sowie Emissionen an. Diese werden entweder verwertet, entsorgt oder an die Umwelt in Form von Abwasser, Abwärme oder Abluft abgegeben.

Wasser bildet die Grundlage für die Herstellung von Spirituosen und AFG. Wärme und Energie werden hauptsächlich für den Betrieb der Anlagen und die Umwandlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe in Fertigprodukte benötigt. Der verantwortungsvolle Umgang mit Frischwasser hat für die Berentzen-Gruppe als Getränkehersteller einen hohen Stellenwert. Zwar herrscht an den Produktionsstandorten keine Wasserknappheit, der schonende Umgang mit den konzerneigenen Brunnen und anderen Wasserquellen minimiert jedoch die Umweltwirkungen und sichert langfristig die Grundlage für die Getränkeherstellung.

Weitere Einflussmöglichkeiten auf den Ressourcenverbrauch und negative Umweltwirkungen bestehen im sparsamen Einsatz von Energie und Rohstoffen, bevorzugt aus nachhaltigen Quellen und der Reduktion von Abfällen.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden im Leistungserstellungsprozess des Konzerns Ressourcen im folgenden Umfang eingesetzt:

Input	
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	31.129.439
Gesamt Wasserentnahme [m ³]	531.050
Output	
Gesamt Abwasser [m ³]	263.695
Gesamt Abfallmenge [t]	3.290
Gesamt Treibhausgasemissionen aus Energieverbrauch [t CO ₂ e]	6.587

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

GRI SRS-301-1

GRI SRS-302-1

GRI SRS-302-4

GRI SRS-303-3

GRI SRS-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.

Bereits im Jahr 2013 wurde am Standort Ritterstraße in Haselünne ein erdgasbefeuertes Blockheizkraftwerk (BHKW) errichtet, mit dem seither ein Teil des Wärmebedarfs sowie ein Großteil des Strombedarfs gedeckt werden können. Das effiziente BHKW hat einen höheren Gesamtnutzungsgrad gegenüber der vorherigen Kombination aus lokaler Heizung und Strom durch die zentrale Kraftwerksversorgung. Dieser resultiert daraus, dass die Abwärme aus der Stromerzeugung zu großen Teilen und ortsnah genutzt werden kann. Neben einer Kosteneinsparung können so langfristig Emissionen vermieden werden. Im Laufe des Geschäftsjahres 2017 stieg die Unternehmensgruppe im Bereich Stromversorgung auf erneuerbare Energien um. Seit April 2017 wurden 7.326 Megawattstunden zertifizierter Grünstrom aus nordeuropäischen Wasserkraftwerken bezogen. Dieser ist, einschließlich der Vorketten, zu 100 Prozent klimaneutral. Die mit der Stromgestehung verbundenen CO₂-Emissionen werden durch Zertifikate aus Klimaschutzprojekten kompensiert. Durch die Umstellung konnte der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch von 8,97 Prozent im Vorjahr auf 78,44 Prozent im Geschäftsjahr 2017 gesteigert werden.

Auch beim Bau der neuen Berentzen Hof Destillerie im Jahr 2017 spielte das Thema Energieeffizienz eine Rolle: Das beim Destillieren anfallende Kühlwasser wird im Anschluss mit einer Temperatur von ca. 80°C zum Aufheizen des Maischbottichs genutzt. In der Spirituosenproduktion wurden im Geschäftsjahr 2016 am Standort Minden ein neuer Füller, ein Neufaschenabräumer sowie ein Kartonagenpacker eingebaut. Durch das leistungsstarke Füllaggregat wurde die Abfüllkapazität erheblich vergrößert und auch eine Verbesserung der Energieeffizienz erzielt. In Grüneberg erfolgte der Umbau des Dampfkessels durch den Einbau einer neuen Steuerung sowie den Einbau eines Economizers. Durch die so ermöglichte Druckabsenkung im Dampfkessel konnte eine erhebliche Effizienzsteigerung erreicht werden. In Haselünne wurden außerdem eine neue Blasmachine sowie zwei neue Arbeitsluftkompressoren verbaut.

Grundsätzlich strebt die Berentzen-Gruppe eine kontinuierliche Steigerung der Effizienz sowie die Minimierung des Rohstoff- und Energieeinsatzes und des Abfall- und Abwasseraufkommens an. Strom aus fossilen Energieträgern wird nur noch bei der Versorgung für Verwaltungsgebäude sowie bei der Eigenproduktion durch das BHKW eingesetzt. Für das Geschäftsjahr 2018 sind weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz, wie beispielsweise

die sukzessive Umstellung auf LED-Beleuchtung geplant. Das Energiemanagement nach ISO 50001 dient als internes Kontrollsystem. Durch interne Energieaudits werden die im Rahmen des Energiemanagements definierten unternehmensinterne Ziele überprüft. Diese Ziele wurden für den Zeitraum 2015- 2025 definiert, beziehen sich aber auf andere als die im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gewählten Bezugswerte. Um die Zielsetzung zukünftig transparenter zu gestalten, werden die Zielgrößen im laufenden Geschäftsjahr überarbeitet und es wird eine Harmonisierung im Hinblick auf die für die Berichterstattung gewählten Kenngrößen erfolgen. Eine Überprüfung der gesetzten Ziele erfolgt unter Einbindung der Geschäftsführung im Rahmen der jährlichen Energieaudits und der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Eine umfassende Risikoanalyse zu negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme wurde bisher nicht durchgeführt. Sie wird im Rahmen der Einführung eines Umweltmanagementsystems bis zum Jahr 2020 erstellt und in die Berichterstattung aufgenommen.

Die Erstellung der Klimabilanz wird in den Folgejahren ebenfalls noch transparenter gestaltet und um weitere Emissionsquellen erweitert werden, hin zu einer vollständigen Bilanzierung nach dem GHG Protocol.

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		
Rohstoffe		
Kräuter, Gewürze	16,7	Tonnen
Öle	82,5	Liter
Aromen/Konzentrate/Grundstoffe	2.840,9	Tonnen
Zucker/Zuckersirup	10.778,5	Tonnen
Destillate	21.734.247,1	Liter
Halbware	980.670,6	Liter
Diverse Rohstoffe	131,4	Tonnen
Hilfsstoffe		
Stickstoff	67.068,2	Kubikmeter
Kohlensäure	2.083,8	Tonnen
Farbstoffe	8,3	Tonnen
Verpackungsmaterialien		
Papieretiketten	424.150,4	T Stück
Kartonagen	27.068,7	T Stück
Kartonaufkleber	8.387,0	T Stück
Folienetiketten	229.224,0	T Stück
PET-Flaschen	1.704,9	Tonnen
Schrumpffhauben	604,7	T Stück
Stretchfolie unbedruckt	62,0	Tonnen
Stretchfolie bedruckt	5.774,5	T Meter
sonstige Verpackungsmaterialien aus Kunststoff	6.869,5	T Stück
Blechk Dosen	22,6	T Stück
Kunststoffverschlüsse	150.234,8	T Stück
Metallverschlüsse	211.944,9	T Stück
Glasflaschen	38.094,8	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.

Der Gesamtenergieverbrauch der Berentzen-Gruppe an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2017 bei 31.129.439 Kilowattstunden.

Energieträger	
Erdgas [kWh]	16.383.521
Heizöl [kWh]	1.741.520
Diesel [kWh]	2.850.347
Benzin [kWh]	42.936
Strom [kWh]	10.061.115
Fernwärme [kWh]	50.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	31.129.439

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.

Der absolute Energieverbrauch (alle Energiearten) stieg im Geschäftsjahr 2017 an, durch die gleichzeitig gestiegene Produktionsmenge sank der spezifische Energieverbrauch jedoch um 6,81 Prozent im Vergleich zum Basisjahr (2015: 146,65 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt) und lag bei 136,66 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2017).

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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Im Geschäftsjahr 2016 stiegen der Wasserverbrauch und das Abwasseraufkommen durch Veränderungen bei der Wasseraufbereitung an den Standorten Haselünne und Grüneberg. Die Einspülung von neuen Kiesfiltern vor der Inbetriebnahme führte zu einem deutlichen Mehrverbrauch und einem erhöhten Abwasseraufkommen. 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.

Brunnenwasser [m ³]	294.903
Stadtwasser [m ³]	236.148
Gesamt Wasserentnahme	531.050
Abwasser [m³]	263.695

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

Das gesamte Abfallaufkommen der Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2017 lag bei 3.290,0 Tonnen.

Glasabfall [t]	1.483,3
Papier & Pappe [t]	521,1
Kunststoff [t]	677,7
Metall [t]	125,7
Altholz [t]	36,5
Kompostierbare Abfälle [t]	40,7
Gefährliche Abfälle [t]	6,4
Gemischte Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle [t]	398,6
Gesamt Abfallmenge [t]	3.290,0

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 Klimaauswirkungen wurden für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 erstmalig berechnet. Die Berechnung erfolgte anhand der Emissionsfaktoren für das Bezugsjahr 2017 und orientiert sich an der Methodologie des Greenhouse Gas Protocols (GHGP) und seinen Bilanzierungsvorgaben für die Scopes 1-3. Erfasst wurden alle Emissionen, die durch den konzernweiten Energieverbrauch verursacht wurden.

Dies schließt die direkt in der Unternehmensgruppe anfallenden Treibhausgas (THG)-Emissionen des Scopes 1 durch stationäre Verbrennungsprozesse (Erdgas und Heizöl) und Unternehmensfuhrpark (Diesel und Benzin) ein. Hierbei handelt es sich um den mengenmäßig größten Anteil klimarelevanter Emissionen.

Aus dem Scope 2 sind die indirekten Emissionen durch die Bereitstellung von Energie außerhalb der Unternehmensgruppe (Strom und Fernwärme) erfasst worden. Ebenfalls bilanziert wurde der Teil der indirekten Emissionen aus Scope 3, der aus der Wertschöpfungskette der Brennstoffe bzw. der Stromgestehung und -bereitstellung stammt.

Neben CO₂ wurden alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls berücksichtigt und in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet.

Reduktionsziele in Bezug auf den Ausstoß klimarelevanter Emissionen wurden bisher nicht definiert. Die Emissionsberechnung soll in den Folgejahren zunächst um die vollständigen Scopes 1 und 2 ergänzt werden.

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.

2017 verursachte die Berentzen-Gruppe durch den konzernweiten Energieverbrauch in Summe 6.587 Tonnen CO₂-Äquivalente. Hiervon entfielen 63,43 Prozent auf direkte THG-Emissionen (Scope 1).

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 marktbasieren 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.

63,43 Prozent der Gesamtemissionen entfielen auf energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).

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.

Für das Geschäftsjahr 2017 erfolgte keine vollständige Berechnung der Scope 3 Emissionen, da die für die Berechnung notwendigen Daten noch nicht vollständig ermittelt werden konnten.

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 Vergleich zum Basisjahr 2015 wurden im Geschäftsjahr 2017 mindestens 3.602 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart. Der Rückgang wurde hauptsächlich durch den Umstieg auf Erneuerbare Energien in der Stromversorgung erzielt, da der zertifizierte Grünstrom einschließlich der Vorketten zu 100 Prozent

klimaneutral ist. Die Vergleichsberechnung wurde ebenfalls anhand der Emissionsfaktoren für das Bezugsjahr 2017 durchgeführt. Die Emissionsfaktoren ändern sich im Laufe der Zeit und sinken in der Regel, sodass anzunehmen ist, dass der tatsächliche Ausstoß geringfügig höher war.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

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

Der Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex verpflichtet sämtliche Organisationsebenen der Berentzen-Gruppe, einschließlich der obersten Leitungsebene, zu rechtmäßigem und verantwortungsvollem Handeln. Innerhalb der Unternehmensorganisation obliegen den Führungskräften im Rahmen ihrer Führungsaufgaben dabei besondere Aufgaben im Hinblick auf das Thema Compliance. Hierzu zählt, die Beachtung des Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, die Mitarbeiter über dessen Inhalt und Bedeutung zu informieren und dafür zu sensibilisieren sowie sie nach besten Kräften darin zu unterstützen, rechtmäßig zu handeln. Die Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auch dafür verantwortlich, dass Rechtsverstöße in ihrem Verantwortungsbereich unterbleiben. Um allen Mitarbeitern einen Überblick über die Hintergründe, den Entstehungsprozess und vor allem die Inhalte der neuen Kodizes zu vermitteln, fanden in Haselünne, Minden, Grüneberg und Linz Informationsveranstaltungen statt, bei denen die Mitarbeiter im Auftrag des Vorstands durch die Themen geführt wurden und Druckexemplare erhielten (Mehr dazu lesen Sie ab Seite 25 im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#)).

Im Geschäftsjahr 2017 fand darüber hinaus erstmals ein Sozialaudit 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. Das Audit wurde vom Vorstand veranlasst und diente der Feststellung von Risiken und Abweichungen vom verfolgten Managementkonzept und der Definition und Überwachung von Maßnahmen zur Behebung (Weitere Informationen zum Sozialaudit und den Berentzen Kodizes finden Sie ab Seite 22 im [Nachhaltigkeitsbericht 2017](#)).

Eine spezifische Analyse der Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen ergeben und die sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, erfolgte bisher nicht. Eine Risikoanalyse und ein darauf aufbauendes Konzept werden in den kommenden Jahren erstellt werden.

Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wurden im Geschäftsjahr 2017 unter anderem Seminare zum Thema Brandschutz, Ersthelfer, und Hygiene (HACCP) abgehalten. Zudem erhält jeder neue Kollege eine Unterweisung zum Thema Arbeitssicherheit. Darüber hinaus wird einmal im Jahr eine Arbeitsschutz- und Sicherheitsunterweisung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. In Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses versammeln sich die Arbeitsschutzbeauftragten des Unternehmens zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit. In regelmäßigen Betriebsbegehungen werden mögliche arbeitsbedingte Sicherheits- und Gesundheitsgefahren untersucht und bei Entdeckung durch konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen abgestellt. Die Mitarbeiter werden regelmäßig durch Aushänge über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens und über Nachhaltigkeitsthemen auf dem Laufenden gehalten. Die Aushänge werden neben dem Versand per Mail auch lokal an den Aushangbrettern veröffentlicht und so den nicht vernetzten Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Regelmäßige Mitarbeitergespräche fördern den Dialog der Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft und führen dazu, dass das Potenzial und die Kompetenz der Mitarbeiter sichtbar werden und sie die Möglichkeit haben, offen und vertrauensvoll über etwaige Probleme, aber auch Wünsche und zukünftige Entwicklungen zu sprechen. Darüber hinaus gibt es vielfältige Veranstaltungen, auf denen Mitarbeiter aller Hierarchieebenen standortübergreifend zusammenkommen. Ergänzend dazu steht den Mitarbeitern im Intranet eine Vielzahl an Unternehmensinformationen zur Verfügung. Darüber hinaus besteht eine ständige Kommunikation über alle relevanten Themen mit den Betriebsräten und dem Wirtschaftsausschuss. Der Austausch findet in regelmäßigen Betriebsratsitzungen und Gesamtbetriebsratsitzungen statt. Das betriebliche Vorschlagswesen bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, aktiv Verbesserungsvorschläge einzubringen. Eine aktive Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgt zur Zeit noch nicht.

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.

Das Ziel des Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex ist die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für alle Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner, in dem die Einhaltung aller Arbeitnehmerrechte (gemäß ILO Kernarbeitsnormen, ETI Base Code und nationalen Gesetzen) sichergestellt werden kann. Der Verhaltenskodex befasst sich außerdem mit der Beachtung der wesentlichen, für die Berentzen-Gruppe relevanten Rechtsvorschriften und soll als verbindliche Richtlinie das rechtmäßige Handeln aller Mitarbeiter sicherstellen. Verstöße gegen nationale und internationale Rechtsvorschriften sollen vermieden sowie die Integrität im Geschäftsverkehr gewahrt werden, indem inakzeptables Verhalten im Geschäftsverkehr für alle Beschäftigten der Berentzen-Gruppe definiert wird. Der Verhaltenskodex enthält eine Zusammenfassung der Unternehmensgrundsätze und definiert Leitlinien in den Bereichen rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln, geschäftliche und persönliche Integrität, Beschäftigte und Beschäftigungsbedingungen, Vermögenswerte und Informationen sowie Qualität und Umwelt.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Berentzen-Gruppe und deren Mitarbeiter. Die darin enthaltenen Unternehmensgrundsätze gelten sowohl im Umgang der Mitarbeiter der Berentzen-Gruppe untereinander als auch mit Geschäftspartnern und öffentlichen Stellen (Regierungen, Behörden, Gerichte, politische Parteien und Gremien, Unternehmen, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie alle übrigen öffentlichen oder hoheitlich tätig werdenden Organisationen und Institutionen und deren jeweilige Beschäftigte, Vertreter bzw. Mitglieder).

Im Geschäftsjahr 2017 wurde das Ziel, ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Geschäftsumfeld zu wahren erreicht. Es wurden keine schwerwiegenden Verstöße gegen die Kodizes der Berentzen-Gruppe identifiziert.

Die Berentzen-Gruppe unterstützt die Vereinbarkeit des Privatlebens ihrer Mitarbeiter mit der beruflichen Tätigkeit. Hierzu werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, darunter auch familienfreundliche Teilzeitmodelle, angeboten. Im Bereich der Ausbildung wurde im vergangenen Jahr einer Auszubildenden die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung eingeräumt, bei der eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit vorgenommen wurde. Damit die Mitarbeiter sich am Arbeitsplatz wohlfühlen, gibt es eine Reihe von Vergünstigungen. So haben sie während der Arbeitszeit zum Beispiel freien Zugriff auf kostenlose Getränke. Verschiedene Betriebsvereinbarungen regeln freiwillige Sozialleistungen bei Betriebsjubiläen, ein monatliches Deputat sowie Sonderdeputate zu Weihnachten und zum Geburtstag. Zur Feier eines 25-jährigen Betriebsjubiläums haben Mitarbeiter außerdem die Möglichkeit, eine kostenlose Kollegenfeier auszurichten. Das Angebot wird ergänzt durch eine betriebliche Altersvorsorge, interne Sportgruppen, die Mitgliedschaft in einem Firmenfitness-Netzwerk, Leasingfahrräder und Vortragsreihen und Veranstaltungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Vergütung der Berentzen-Gruppe in Deutschland richtet sich nach den jeweils geltenden Tarifvereinbarungen für die verschiedenen Betriebe der Spirituosenindustrie (Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft, Der Berentzen Hof GmbH) und Erfrischungsgetränke-Industrie (Vivaris). In den Tarifverträgen sind unter anderem Leistungen wie Urlaubsgeld, eine Jahressonderzuwendung und zusätzliche Freizeit für ältere Mitarbeiter geregelt. Für spezielle Positionen und Führungskräfte im Unternehmen wird ein außertarifliches Gehalt oder eine übertarifliche Zahlung ergänzend zum Tarifvertrag geleistet.

16. Qualifizierung

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

Auch die Weiterentwicklung der Kompetenzen von Mitarbeitern ist eine wichtige Voraussetzung, um innerhalb der Unternehmensgruppe gemeinsam erfolgreich zu sein. Neben dem Fachwissen selbst tragen auch überfachliche Kenntnisse zum Erfolg bei. Das Trainingsangebot wird bedarfsorientiert, effektiv und praxisnah gestaltet. Neben konkreten, auf das Arbeitsgebiet ausgerichteten individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten werden auch interne Gruppenschulungen angeboten. Diese Standardschulungen haben das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhöhen und langfristig die Verfügbarkeit von Fachpersonal aus dem internen Personalbestand decken zu können. Die Fortbildung der Mitarbeiter wird unter anderem durch Freistellungen und die Übernahme von Fortbildungskosten unterstützt.

Seit vielen Jahren bildet die Berentzen-Gruppe junge Fachkräfte für die Zukunft und den eigenen Bedarf aus und erhält somit die Qualifikation der Belegschaft. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2017 waren im Unternehmen 25 Auszubildende in acht unterschiedlichen Ausbildungsberufen sowie zwei duale Studentinnen und Studenten aus dem Studiengang Betriebswirtschaftslehre beschäftigt.

Neben den Maßnahmen zur Qualifizierung wird das Angebot durch die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (vgl. 15. Chancengerechtigkeit) ergänzt.

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.

Krankheitsdaten	
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle)	10
Krankheitstage	6.857
Krankenquote [%]	3,9

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.

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

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Eine Kennzahl zur durchschnittlichen Aus- und Weiterbildung wird bisher nicht erhoben, da es sich hierbei nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt.

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).

Durchschnittlicher Personalbestand	490
Personalbestand zum 31. Dezember 2017	484
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	74
Anzahl Frauen	178
Anzahl Auszubildende	25
Teilzeitquote [%]	15,3
Frauenquote [%]	36,8
Auszubildendenquote [%]	5,2

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

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

Im Geschäftsjahr 2017 wurden in der Unternehmensgruppe keine Diskriminierungsvorfälle identifiziert oder gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

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

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

In Stufe zwei wird der Beitritt der Berentzen-Gruppe zur Lieferantenplattform SEDEX realisiert. Die SEDEX Datenbank ist eine weltweit anerkannte Plattform, die dem transparenten Austausch von Informationen zur sozialen und ethischen Nachhaltigkeit von Unternehmen dient. Das Sedex Members Ethical Trade Audit bildet den Grundstein für den SEDEX Beitritt der Berentzen-Gruppe. Um von den Lieferanten Nachweise über die Einhaltung von Menschenrechten fordern zu können, sollte die Berentzen-Gruppe selbst einen entsprechenden Nachweis vorhalten können, um mit gutem Beispiel voranzugehen und die Glaubwürdigkeit in diesem Punkt zu unterstreichen.

Ziel ist die Darstellung eigener Zertifikate und Auditergebnisse, wie z. B. SMETA und ISO 50001 auf der Plattform und die vertikale Vernetzung mit den Kunden (z. B. Handelsketten) und Lieferanten. Durch die Schaffung von Transparenz in der Wertschöpfungskette kommt die Berentzen-Gruppe damit nicht

nur einer der Forderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nach, sie setzt auch ein sichtbares Signal für Kunden und Lieferanten, dass die Berentzen-Gruppe Prinzipien der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit achtet. Neben der Vernetzung bietet die Plattform unter anderem standardisierte Fragebögen und ein Tool zur Risikobewertung. Unter Zuhilfenahme dieser unterstützenden Hilfsmittel und der Rückmeldungen vom Versand des Lieferantenkodex in Stufe eins wird in den Folgejahren ein Risikoprofil für alle wesentlichen Lieferanten im Hinblick auf das Risiko der Verletzung von Menschenrechten definiert. In dieses Risikoprofil können beispielsweise Angaben über das Land, in dem der Lieferant ansässig ist, die Gesetzeslage, durchgeführte Audits und viele weitere Faktoren einfließen. Mithilfe des Risikoprofils werden die Lieferanten priorisiert und es wird ein Prüfkonzept erarbeitet, anhand dessen die Lieferanten mit der höchsten Risikobewertung einer vertieften Prüfung unterzogen werden. Diese vertiefte Prüfung findet im dritten Schritt statt. Sie soll der Ermittlung von erheblichen tatsächlichen und potenziell negativen menschenrechtlichen Auswirkungen und ihrer Beseitigung dienen. So sollen soziale und ökologische Probleme auf allen Stufen der Wertschöpfungskette identifiziert werden, die heute noch nicht bekannt sind. Für so identifizierte Probleme sollten gemeinsam mit dem Lieferanten Lösungen erarbeitet werden. Grundsätzlich sollte die Festlegung dieser Maßnahmen im gegenseitigen Interesse liegen. Bei Kenntnis von konkreten Verstößen gegen den Lieferantenkodex behält sich die Berentzen-Gruppe das Recht vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden oder gezielt ein Sozialaudit durch Dritte bei dem Lieferanten durchführen zu lassen.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Investitionsvereinbarungen und -verträge, die hinsichtlich ihrer Größe oder ihrer strategischen Bedeutung relevant waren und durch die die Berentzen-Gruppe entweder Anteile an einer anderen Organisation erworben oder ein wichtiges Investitionsprojekt eingeleitet hat, das für die Bilanz wesentlich war, wurden im Geschäftsjahr 2017 nicht abgeschlossen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Geschäftsjahr 2017 wurden in der Lieferkette keine negativen sozialen Auswirkungen identifiziert.

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.

Die Berentzen-Gruppe pflegt an sämtlichen Standorten ein gutes Verhältnis zu den lokalen Stakeholdern. Ziel ist neben dem Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung der Standortregionen auch soziales Engagement und die Erhaltung des kulturellen Erbes. Insbesondere am Stammsitz der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft in Haselünne, der ältesten Stadt des Emslands, werden kulturelle Veranstaltungen durch die Berentzen-Gruppe gefördert und durch die Einbindung des historischen Standortes in der Ritterstraße unterstützt.

Der Berentzen Hof ist der touristische Mittelpunkt vieler kultureller Veranstaltungen in Haselünne. Hierzu zählen der Korn- und Hansemarkt und der Frühjahrsmarkt, die im jährlichen Wechsel stattfinden und das Singer-Songwriter Festival. Darüber hinaus fördert Vivaris lokale Sportvereine durch Sponsorings. Im Geschäftsjahr 2017 wurde erstmals eine Müllsammelaktion örtlicher Vereine mit einer Getränke spende unterstützt.

In Österreich engagiert sich T M P mit jährlichen Spenden, im Geschäftsjahr 2017 an die Vereine Herzkinder Österreich, Ärzte ohne Grenzen und den Österreichischen Behindertensportverband.

Das soziale und ökologische Engagement der Berentzen-Gruppe an den Standortregionen wird im Geschäftsjahr 2018 durch die Unterstützung weiterer Projekte mit Bezug zu den Unternehmensaktivitäten ausgeweitet werden.

Die Umsetzung aller Maßnahmen erfolgt unter Einbindung des Vorstands und der Geschäftsführung. Eine Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen und des Konzepts erfolgt im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung erstmalig für das Geschäftsjahr 2018.

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 2017 erwirtschaftete der Konzern Umsatzerlöse in Höhe von 172.125 TEUR. Alle weiteren Angaben finden Sie im Konzernabschluss des [Geschäftsberichts 2017](#) der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 122.

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 2017 wurden daher keine politischen Spenden oder Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren getätigt. Die Berentzen-Gruppe übt keine aktive politische Einflussnahme sowie indirekte Einflussnahme über Lobbyverbände aus, sodass an dieser Stelle keine weiteren Aussagen getroffen werden können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

Im Geschäftsjahr 2017 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.

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe traten am 15. Oktober 2017 für alle Mitarbeiter in Kraft. Sie stellen die grundlegende Compliance- und Antikorruptionsrichtlinie der Berentzen-Gruppe dar. Darüber hinaus gibt es Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorkehrungen, die spezifische Bereiche der Compliance betreffen. Dazu gehören beispielsweise organisatorische Vorkehrungen wie Geschäftsordnungen, Kompetenzrichtlinien, Berechtigungskonzepte und das interne Kontrollsystem, sowie Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorkehrungen, die materielle Regelungen einzelner Compliance-Bereiche beinhalten (z. B. Datenschutz, Geldwäsche-Prävention, Sanktionslistenprüfungen, Kapitalmarktrecht). Als in der Lebensmittelbranche international operierender Konzern ist die Berentzen-Gruppe verschiedenen rechtlichen und regulatorischen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Vertrags- und Haftungsrisiken im Rahmen der jeweiligen nationalen oder internationalen Bestimmungen des Mängelgewährleistungs- und Produkthaftungsrechts, des Lebensmittelrechts, des Verbraucherschutzrechts, des Wettbewerbs- und Kartellrechts, des Marken- und Patentrechts, des Umwelt-, Bau- und Planungsrechts, des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts, des Außenwirtschafts- und Zollrechts, des Steuerrechts, sowie Bestimmungen im Zusammenhang mit Einkaufsaktivitäten und der Beschaffung wie z.B. der Beachtung von Sanktionslisten. Da in allen genannten Bereichen potenziell compliancebezogene Risiken auftreten können, ist das Ziel der Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien und der darüber hinaus gehenden Richtlinien, Anweisungen und sonstigen Vorkehrungen, die Sicherstellung der Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien sowie rechtswidriges Verhalten und insbesondere Korruption innerhalb der Berentzen-Gruppe zu verhindern. Im Geschäftsjahr 2017 wurde dieses Ziel erneut erreicht, da keine Korruptionsfälle oder schwerwiegende Rechtsverstöße gemeldet wurden. In der Berentzen-Gruppe ist die Verantwortung für das Thema Compliance grundsätzlich zentral bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft für die gesamte Berentzen-Gruppe eingerichtet. Gesetzlich verantwortliches Organ für das Thema Compliance bei der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und damit auch der Berentzen-Gruppe insgesamt ist der Vorstand. 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, auch Whistleblower-Hotline genannt, an die bei Verstößen gegen die im Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex enthaltenen Grundsätze oder diesbezüglicher Vermutungen Hinweise - auch anonym - gegeben werden können. Innerhalb der Unternehmensorganisation obliegen den Führungskräften im Rahmen ihrer Führungsaufgaben besondere Aufgaben im Hinblick auf das Thema Compliance. Hierzu zählt, die Beachtung des Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex in ihrem Verantwortungsbereich sicherzustellen, die Mitarbeiter über dessen Inhalt und Bedeutung zu informieren und dafür zu sensibilisieren sowie sie nach besten Kräften darin zu unterstützen, rechtmäßig zu handeln. Die Führungskräfte sind im Rahmen ihrer Aufsichtspflicht auch dafür verantwortlich, dass Rechtsverstöße in ihrem Verantwortungsbereich unterbleiben. Um allen Mitarbeitern einen Überblick über die Hintergründe, den Entstehungsprozess und vor allem die Inhalte der neuen Kodizes zu vermitteln, fanden in

Haselünne, Minden, Grüneberg und Linz insgesamt acht Informationsveranstaltungen statt, bei denen die Mitarbeiter im Auftrag des Vorstands von den Verantwortlichen für Corporate Social Responsibility und Unternehmenskommunikation durch die Themen geführt wurden und Druckexemplare erhielten.

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 2017 wurden in der Unternehmensgruppe keine Korruptionsvorfälle gemeldet.

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

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbelegungsverfahren 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 2017 wurden in der Berentzen-Gruppe keine monetär signifikanten Bußgelder und nicht monetäre Strafen verhängt.