

BERENTZEN-GRUPPE AKTIENGESELLSCHAFT

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben



BERENTZEN-GRUPPE
Durst auf Leben

Inhalt

- 3 Vorwort Vorstand**
- 4 Profil der Unternehmensgruppe**
 - 4 Über diesen Bericht
 - 5 Standorte und Produktgruppen
- 7 Nachhaltigkeitsmanagement bei der Berentzen-Gruppe**
 - 7 Strategie
 - 8 Organisation
 - 8 Dialog
 - 11 Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern
- 14 Unsere Mitarbeiter**
 - 14 Die Basis für unseren Erfolg
 - 15 Mitarbeiterbezogene Kennzahlen
 - 17 Aus- und Weiterbildung
 - 18 Vergütung
 - 18 Leben und Beruf
 - 19 Arbeitssicherheit
 - 20 Arbeitnehmerrechte
- 21 Verantwortungsvolle Unternehmensführung**
 - 21 Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld
 - 31 Compliance
 - 32 Soziales und kulturelles Engagement
 - 33 Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen
 - 34 Weitere Themen im Geschäftsjahr 2017
 - 36 Preise und Auszeichnungen im Geschäftsjahr 2017
- 37 Energie- und Ressourcenmanagement**
 - 37 Unsere ökologische Verantwortung
 - 38 Wertschöpfungskette Spirituose und AFG
 - 39 Input-Output-Bilanz
- 49 Unsere Nachhaltigkeitsziele**
 - 49 Ziele 2015-2017
 - 50 Ziele 2018-2019
- 52 Über diesen Nachhaltigkeitsbericht**
 - 52 Datengrundlage
 - 52 DNK-Index
 - 57 Abkürzungen und Einheiten

(1) Vorwort Vorstand

Sehr geehrte Damen und Herren,

liebe Leserinnen und Leser,

als verantwortungsbewusst handelnder Getränkehersteller und Anbieter von Frischsaftsystemen fühlen wir uns unseren Mitarbeitern, der Umwelt, der Gesellschaft und allen weiteren Stakeholdern der Berentzen-Gruppe verpflichtet, soziale und ökologische Themen fest in unserem unternehmerischen Handeln zu verankern und zukünftig noch stärker zu fokussieren.

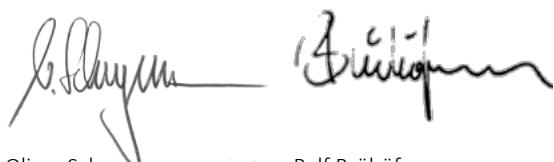
Die freiwillige Erstellung des ersten Nachhaltigkeitsberichts ist für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die verbundenen Tochterunternehmen ein wichtiger Schritt, um der hohen Bedeutung von Nachhaltigkeitsaspekten in unserem Unternehmen Rechnung zu tragen. Der Nachhaltigkeitsbericht, den wir ab sofort einmal jährlich zeitgleich mit unserem Geschäftsbericht veröffentlichen werden, dient einerseits dazu, den Status Quo zu definieren: Wo stehen wir eigentlich? Welche Maßnahmen und Projekte haben wir bereits umgesetzt? An welchen Stellen besteht (noch) Handlungsbedarf? Andererseits soll der Nachhaltigkeitsbericht unsere weitere Entwicklung dokumentieren: Welche Fortschritte werden von Jahr zu Jahr erzielt? Haben wir selbstgesteckte Ziele erreicht? Wo müssen Anstrengungen weiter intensiviert werden?

Es war uns sehr wichtig, dass wir die Erstellung dieses Berichts nicht von einer externen Beratung durchführen lassen, sondern unternehmensintern organisieren, um so einen größtmöglichen „Lerneffekt“ aus den Ergebnissen zu erzeugen und damit wirklich nachhaltige Veränderungen zu bewirken. Aus diesem Grund haben wir im vergangenen Jahr das eigenständige Ressort Corporate Social Responsibility aufgebaut, das für alle Angelegenheiten rund um das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich ist. Erste wesentliche Projekte, die in diesem Zusammenhang bereits erfolgreich umgesetzt wurden, waren die Neueinführung von drei Berentzen Kodizes für die Bereiche Marketing, Lieferanten und Verhalten, die Durchführung von Sozialaudits sowie die Umstellung der Stromversorgung an den Produktionsstandorten auf einen Ökostromtarif. Auch für die kommenden Jahre haben wir einiges geplant, etwa die Einführung eines sogenannten „Social Intranet“ als Plattform zum Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe sowie den Aufbau eines Umweltmanagementsystems.

All diese Projekte und viele weitere Maßnahmen stellen wir Ihnen in diesem Nachhaltigkeitsbericht detailliert vor. Wir freuen uns, wenn wir mit Ihnen dazu in den Austausch kommen. Geben Sie uns gerne Ihr Feedback unter csr@berentzen.de. Wir sind überzeugt, dass nur solche Unternehmen nachhaltig profitabel sein können, die soziale und ökologische Themen zu einer wesentlichen Grundlage ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit machen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und freuen uns auf den Dialog mit Ihnen.

Ihre



Oliver Schwegmann

Ralf Brühöfner

Vorstand

Vorstand



(2) Profil der Unternehmensgruppe

(2.1) Über diesen Bericht

Das Interesse an Themen, die sich mit der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen befassen, ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Das im April 2017 verabschiedete CSR-Richtlinie Umsetzungsgesetz hat die Bedeutung noch einmal unterstrichen und bei vielen Unternehmen einen Handlungsdruck erzeugt, sich im Rahmen der finanziellen Berichterstattung auch verstärkt mit nichtfinanziellen Leistungsindikatoren auseinanderzusetzen.

Die Erstellung des ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts ist für die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft und die verbundenen Tochterunternehmen (im Folgenden: Berentzen-Gruppe) ein weiterer bedeutender Schritt, um die verantwortungsvolle Unternehmensführung, die bisherigen Aktivitäten und die Ziele der nächsten Jahre innerhalb der Berentzen-Gruppe gegenüber der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist für Außenstehende das sichtbare Resultat der Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der Unternehmensgruppe, aber auch der Prozess seiner Erstellung hat für viele Impulse gesorgt und auch den einen oder anderen blinden Fleck aufgetan. Einige Handlungsfelder waren schon bekannt, andere sind durch die systematische Herangehensweise zur Berichterstellung in den Fokus gerückt und werden zukünftig verstärkt bearbeitet werden.

Die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft veröffentlicht parallel zu diesem Nachhaltigkeitsbericht den Geschäftsbericht 2017, welcher den Lagebericht, den Konzernabschluss und den Corporate Governance Bericht beinhaltet. Der Corporate Governance Bericht wurde in diesem Jahr erstmalig um eine Beschreibung des Diversitätskonzepts erweitert. Der Geschäftsbericht enthält alle für die ökonomische Entwicklung wichtigen Finanzkennzahlen, während der Nachhaltigkeitsbericht sich hauptsächlich auf ökologische und soziale Themen bezieht. Kennzahlen und Inhalte des Geschäftsberichts werden in diesem Nachhaltigkeitsbericht daher nur wiedergegeben, wenn sie zum unmittelbaren Verständnis zwingend erforderlich sind. Um zu viele Doppelennennungen zu vermeiden, erfolgt in der Regel ein Verweis auf die entsprechende Seite des Geschäftsberichts, auf der weiterführende Informationen zu finden sind. Der Geschäftsbericht enthält außerdem eine inhaltliche Zusammenfassung dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2017 wurde der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit dem neuen Indikatoren-Set GRI Standards herangezogen. Die zugrunde gelegten Daten stammen grundsätzlich aus dem Jahr 2017. Um die Entwicklung wichtiger Kennzahlen (z. B. Strom- und Erdgasverbrauch) aufzeigen zu können, wurde die Datengrundlage für ausgewählte Indikatoren auf die Geschäftsjahre 2015 und 2016 ausgedehnt.

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

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

Bei Fragen oder Anregungen steht Ihnen das Ressort CSR unter der Emailadresse cse@berentzen.de oder der Rufnummer +49 (0) 5961 502-575 zur Verfügung.

(2.2) Standorte und Produktgruppen

Die Berentzen-Gruppe ist 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 Getränkekonzerns reicht von frisch gepresstem Orangensaft über regionale Wassermärken 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 Frischsaftsystemen.

Im Geschäftsjahr 2017 erwirtschaftete der Konzern einen Umsatz in Höhe von 172,1 Mio. Euro, dabei beschäftigte er im Jahresdurchschnitt 465 (mit Auszubildenden: 490) Mitarbeiter¹⁾ 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 (eine Übersicht aller Konzerngesellschaften finden Sie auf Seite 130 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft).

Zum 31. Dezember 2017 verfügte die Berentzen-Gruppe insgesamt über neun Geschäftsstandorte, davon fünf in Deutschland (zwei in Haselünne und jeweils ein Standort in Minden, Stadthagen und Grüneberg) und vier im Ausland (Österreich, Türkei, Indien, China). An den Standorten Indien und China befindet sich dabei lediglich der Sitz jeweils einer Vertriebsgesellschaft. Diese beiden Vertriebsgesellschaften sind inaktiv und im Prozess der Auflösung. Sie sind daher im Rahmen der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts nicht berücksichtigt worden.

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

Am Standort Haselünne befindet sich auch der Hauptsitz der Konzerngesellschaft Vivaris Getränke GmbH & Co. KG (im Folgenden: Vivaris). Ein zweiter Produktionsstandort von Vivaris befindet sich in Grüneberg im Löwenberger Land. Das Sortiment eigener Marken und Produkte umfasst neben Mineralwässern regional bedeutsamer Marken wie z. B. *Emsland Quelle* und *Märkisch Kristall* auch Limonaden, Wellness- und Energygetränke sowie die unter der eigenen Marke *Mio Mio* entwickelten und national etablierten Mate- und Cola-Getränke. Die zweite Säule des Unternehmens ist das seit über 50 Jahren betriebene Konzessionsgeschäft.

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

Seit dem Jahr 2017 befindet sich am Stammsitz der Unternehmensgruppe in Haselünne auch wieder eine Brennerei, die Berentzen Hof Destillerie, in der unter anderem die neue Premiumspirituose *Korn2Korn* hergestellt wird (mehr zur neuen Destille lesen Sie ab Seite 34). Neben der Berentzen Hof Destillerie ist die Der Berentzen Hof GmbH in Haselünne am traditionellen Berentzen Hof beheimatet.

Operativ tätige Auslandsgesellschaften befinden sich mit der Spirituosen-Vertriebsgesellschaft Berentzen Alkollü İÇkiler Ticaret Limited Şirketi zum einen in der Türkei (Istanbul) und zum anderen mit der Gesellschaft T M P Technic-Marketing-Products GmbH (im Folgenden: T M P) in Österreich (Linz). Von T M P werden hochwertige Fruchtpressen unter der Marke *Citrocasa* sowie nach der Ernte unbehandelte Orangen der Marke *frutas naturales* und speziell auf die Maschinentechnologie abgestimmte Flaschen für die Abfüllung von frisch gepresstem Orangensaft vertrieben (ausführlichere Informationen zu den Produkten finden Sie auf Seite 8 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft).



(3) Nachhaltigkeitsmanagement bei der Berentzen-Gruppe

(3.1) Strategie

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

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

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

- Unsere Mitarbeiter
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Energie- und Ressourcenmanagement

unterteilt.

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

Alle Handlungsfelder sind durch Indikatoren quantifiziert, die zum Teil schon früher erhoben, zum Teil aber auch erst im Rahmen des ersten Nachhaltigkeitsberichts anhand des DNK erhoben wurden. In den folgenden Jahren werden diese Indikatoren in der Praxis erprobt und je nach Anwendbarkeit und Wesentlichkeit weiter genutzt, angepasst oder ersetzt. Zu den Indikatoren werden Ziele festgelegt, zu deren Erreichung entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden (mehr zu den bisher erreichten und zukünftigen Zielen und Maßnahmen lesen Sie ab Seite 49).

(3.2) Organisation

Als Aktiengesellschaft nach deutschem Recht verfügt die Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft über die Organe Hauptversammlung, Aufsichtsrat und Vorstand. Der Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern, von denen gemäß Dittelbeteiligungsgesetz ein Drittel der Mitglieder Vertreter der Arbeitnehmer sind.

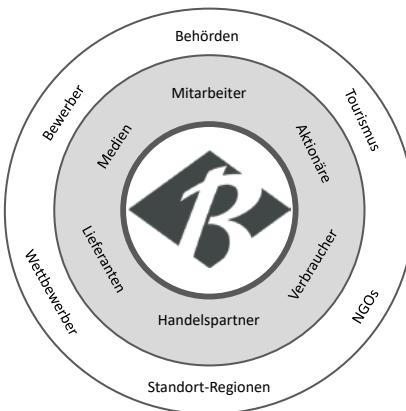
Der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft besteht satzungsgemäß aus mindestens zwei Personen. Als Leitungsorgan führt der Vorstand der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft die Geschäfte, bestimmt die strategische Ausrichtung des Unternehmens und setzt diese in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat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

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

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

(3.3) Dialog

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



Einbeziehung von Erwartungen der Interessengruppen

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

Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind Botschafter der Berentzen-Gruppe und tragen die Grundsätze und Wertvorstellungen nach außen. Im Intranet finden sie 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.

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

In der gesamten Unternehmensgruppe werden im Geschäftsjahr 2018 Mitarbeitergespräche geführt, nachdem dies in den vergangenen Jahren zwar gleichfalls, aber unregelmäßig der Fall war. Der intensive Austausch der Mitarbeiter mit ihrer Führungskraft fördert den Dialog und führt 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.

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.

Handelspartner und Kunden

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

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

Verbraucher

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

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

Lieferanten

Die Berentzen-Gruppe pflegt mit ihren Lieferanten langfristige Geschäftsbeziehungen und einen vertrauensvollen Umgang. Sie haben den größten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen in der Wertschöpfungskette. Mit wichtigen Lieferanten bestehen Liefer- und Qualitätssicherungsvereinbarungen, auch in Bezug auf Aspekte der Nachhaltigkeit. Sie alle sind dazu aufgefordert, insbesondere den 2017 veröffentlichten Lieferantenkodex einzuhalten. Mit seiner Verabschiedung wurde der Prozess gestartet, den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen mit den Lieferanten zu intensivieren (mehr dazu lesen Sie ab Seite 21).

Aktionäre

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

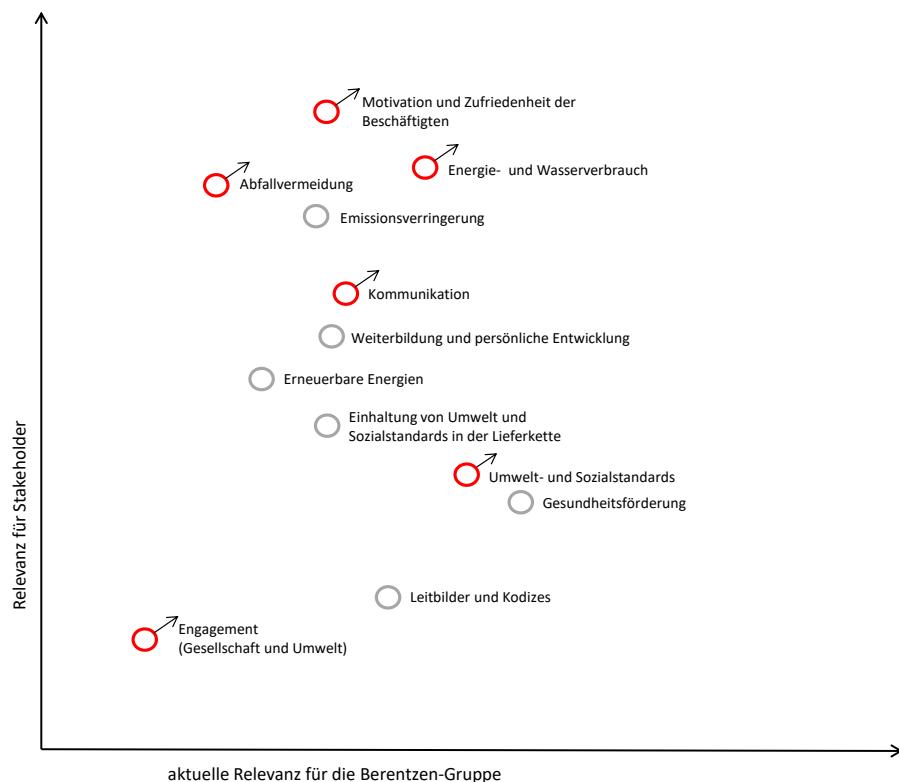
Die Aktionäre haben ebenso wie interessierte Investoren zudem immer die Möglichkeit, sich mit Fragen oder Anliegen telefonisch, per E-Mail oder postalisch an den eigens installierten Investor Relations Manager der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft zu wenden.

Medien

Sowohl aufgrund der Börsennotierung als auch der hohen Markenbekanntheit steht die Berentzen-Gruppe im Fokus der Medien. So werden die Pressemitteilungen der Unternehmensgruppe, von denen im vergangenen Jahr 23 erschienen sind, von einer Vielzahl von Medien aufgegriffen, vor allem im Online- und Printbereich. Aber auch in Hörfunk und Fernsehen ist die Berentzen-Gruppe präsent. Die Pressestelle der Berentzen-Gruppe pflegt ein enges und persönliches Verhältnis zu den Vertretern der unterschiedlichen Mediengattungen. So werden beispielsweise zahlreiche Presseanfragen - unter anderem zu kapitalmarktrelevanten Themen oder Marktrecherchen - beantwortet. Außerdem koordiniert und realisiert die Pressestelle eine Vielzahl von Interviews mit Kapitalmarkt-, Branchen- und allgemeinen Medien zu verschiedenen Themenbereichen.

(3.4) Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern

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



Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt die Themen, die von den befragten Stakeholdern als besonders relevant eingestuft wurden. Auf der Y-Achse sind sie nach aufsteigender Relevanz für die befragten Stakeholder angeordnet, auf der X-Achse nach der Relevanz für die Berentzen-Gruppe. Die Pfeile signalisieren eine qualitative Einschätzung der aktuellen Entwicklung.

Insbesondere die Themen Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten, Umwelt- und Sozialstandards, Energie- und Wasserverbrauch, Kommunikation und Engagement haben aus interner Sicht einen steigenden Stellenwert. Zu diesen wichtigen Themen sind bereits Maßnahmen definiert und eingeleitet worden, die sich aktuell in der Umsetzung befinden.

Der Dialog mit den wichtigsten Interessengruppen soll in Zukunft verstärkt werden. Durch die aktive Einbeziehung weiterer Interessengruppen in den Dialog sollen weitere relevante Themen identifiziert und in die zukünftige Berichterstattung aufgenommen werden.

Unsere Mitarbeiter

Im Handlungsfeld Mitarbeiter sind die Themen

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

entscheidend. Die Beziehung der Berentzen-Gruppe zu den Mitarbeitern wird maßgeblich durch diese Themen geprägt und sie tragen dazu bei, wie sehr sich Mitarbeiter mit der Unternehmensgruppe identifizieren. Mitarbeiter, die emotional stark an ein Unternehmen gebunden und mit den Arbeitsbedingungen zufrieden sind, 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. (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 14).

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Maßgebliche Themen im Handlungsfeld Verantwortungsvolle Unternehmensführung sind

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

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

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

Rechtsverstöße innerhalb der Berentzen-Gruppe oder auch innerhalb der gesamten Wertschöpfungskette können zu erheblichen Nachteilen für die Berentzen-Gruppe führen. Dazu gehören beispielsweise Geldbußen und Schadensersatzforderungen in ggf. wesentlichem Ausmaß, aber auch strafrechtliche Sanktionen. Darüber hinaus besteht die Gefahr von Reputationsschäden geschäftlicher oder auch persönlicher Art, nicht nur im Falle des tatsächlichen Vorliegens eines Rechtsverstoßes, sondern häufig bereits bei einem Verdacht oder lediglich Anschein dessen (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 21).

Energie- und Ressourcenmanagement

Im Handlungsfeld Energie- und Ressourcenmanagement sind 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 aller Umweltwirkungen der Berentzen-Gruppe durch einen sparsamen und effizienten Einsatz aller Ressourcen, durch Vermeidung von Abfall sowie die Nutzung erneuerbarer Energien und Materialien ist das erklärte Ziel der Berentzen-Gruppe.

Potentielle Risiken bestehen in diesem Handlungsfeld vor allem in der Verunreinigung oder der Versiegung eigener Brunnen und in den direkten und indirekten Folgen des Klimawandels. Hierzu zählen auch ökonomische Folgen in Form von steigenden Energiepreisen und weiteren Preissteigerungen sowie Anpassungskosten an die Folgen des Klimawandels (mehr zu den Maßnahmen, die getroffen werden um diesem Risiko entgegenzuwirken, lesen Sie ab Seite 37/ weitere potentielle Risiken finden Sie ab Seite 79 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft).



(4) Unsere Mitarbeiter

(4.1) Die Basis für unseren Erfolg

Auch im vergangenen Jahr haben die Mitarbeiter der Berentzen-Gruppe den Erfolg der Unternehmensgruppe ermöglicht, die künftige Wettbewerbsfähigkeit in einem kompetitiven Marktumfeld gesichert und damit wesentlich zur Erreichung der Unternehmensziele beigetragen.

Das Wohlergehen und die Zufriedenheit der Mitarbeiter sind für die Berentzen-Gruppe von hoher Bedeutung, denn für eine Unternehmensgruppe, welche ihre Wertschöpfung aus einem besonderen Qualitätsanspruch und innovativen Ideen zieht, sind engagierte, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter die wichtigste Ressource.

Personalbestand zum Stichtag 31. Dezember 2017

Gesellschaft	Angestellte	Gewerbliche	Ausbildende	Summe
Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft	126	72	16	214
davon in Haselünne	86	5	12	103
davon in Minden	35	67	4	106
davon in Stadthagen	5	0	0	5
Der Berentzen Hof GmbH	10	9	0	19
Berentzen Alkollü Ickiler Ticaret Limited Sirketi	17	0	0	17
Vivaris Getränke GmbH & Co. KG	59	124	9	192
davon in Haselünne	34	61	4	99
davon in Grüneberg	25	63	5	93
T M P Technic-Marketing-Products GmbH	42	0	0	42
Konzern	254	205	25	484

Zum Ende des Geschäftsjahres 2017 waren am Stammsitz in Haselünne sowie an den nationalen und internationalen Standorten 484²⁾ Mitarbeiter (2016: 487) beschäftigt.

Um ihre Zufriedenheit, ihre Gesundheit und ihre Arbeitskraft zu erhalten, bietet die Berentzen-Gruppe unterschiedliche Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements sowie flexible Arbeitszeitmodelle an. Durch die betriebliche Gesundheitsförderung, die in die Bereiche Bewegung, Ernährung und Entspannung gegliedert ist, wurden im Geschäftsjahr 2017 verschiedene Maßnahmen durchgeführt, die die Gesundheit der Mitarbeiter schützen und eine gesunde Lebensweise fördern sollen.

Ausblick

Im Geschäftsjahr 2018 werden die Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung weitergeführt und durch neue Angebote ergänzt. Durch die Etablierung einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung sollen die Anliegen und Wünsche der Mitarbeiter zukünftig eine Plattform bekommen, um sicherzustellen, dass Probleme und negative Entwicklungen rechtzeitig erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

Der Durchführung von regelmäßigen, strukturierten Mitarbeitergesprächen ist im Februar 2018 in allen Unternehmen per Betriebsvereinbarung- sofern dies notwendig war- zugestimmt worden. Damit wird ein zuvor langjährig eingesetztes Instrument der Personalentwicklung wieder intensiver genutzt werden können.

Im Bereich der Personalentwicklung investiert die Berentzen-Gruppe nicht nur in die Entwicklung ihrer Nachwuchs- und Führungskräfte. Vielmehr wird die Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen gefördert. Zukünftig sollen diese Maßnahmen systematisch erfasst, ausgewertet und in die Berichterstattung aufgenommen werden.

(4.2) Mitarbeiterbezogene Kennzahlen

Die Zahl der jährlichen meldepflichtigen Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle) hat sich seit dem Geschäftsjahr 2015 (23) mehr als halbiert und lag bei 10 Unfällen innerhalb des Geschäftsjahres 2017. Die absolute Zahl der Krankheitstage sank im Geschäftsjahr 2017 auf 6.857 Tage (2016: 7.655 Tage). Die Krankenquote hingegen, das Verhältnis bezahlter krankheitsbedingter Fehlzeiten zu Solltagen, stieg leicht von 3,7 Prozent (2016) auf 3,9 Prozent (2017).

Die Berentzen-Gruppe bietet verschiedene Arbeitszeitmodelle an, um den Ansprüchen der Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebenssituationen gerecht zu werden. Die Teilzeitquote entwickelte sich im Geschäftsjahr 2017 leicht zurück von 16,0 Prozent (2016) auf 15,3 Prozent.

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 betrug der prozentuale Anteil von Frauen in der gesamten Unternehmensgruppe 36,8 Prozent. Er entwickelte sich damit leicht positiv im Vergleich zum Vorjahr (35,9 Prozent), liegt aber nur eine Nuance über dem Wert von 36,5 Prozent im Geschäftsjahr 2015. (Weitere Informationen zum Diversitätskonzept finden Sie ab Seite 40 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft)

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

²⁾ ohne Leiharbeiter.

Personalkennzahlen zum Stichtag 31. Dezember 2017

	2017	2016	2015
Krankheitsdaten			
Meldepflichtige Arbeitsunfälle (auch Wegeunfälle)	10	18	23
Krankheitstage	6.857	7.655	7.035
Krankenquote [%]	3,9	3,7	4,0
Weitere Personalkennzahlen			
Durchschnittlicher Personalbestand	490	488	488
Personalbestand zum 31. Dezember 2017	484	487	491
Anzahl Mitarbeiter Teilzeit	74	78	80
Anzahl Frauen	178	175	179
Anzahl Auszubildende	25	30	35
Anzahl Abgänge/Austritte	60	49	62
Teilzeitquote [%]	15,3	16,0	16,3
Frauenquote [%]	36,8	35,9	36,5
Auszubildendenquote [%]	5,2	6,2	7,1
Fluktuationsquote [%]	13,0	10,9	13,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit [Jahre]	13,8	14,2	14,0

Die Auszubildendenquote sank im Berichtsjahr auf 5,2 Prozent (2016: 6,2 Prozent). Da einige Ausbildungsabteilungen ihren Bedarf leicht nach unten korrigiert haben und um die Übernahmehandlungen im Anschluss an die Ausbildung zu erhöhen, wurden weniger Auszubildende als im Vorjahr beschäftigt. Einige Ausbildungsberufe werden außerdem nicht jährlich, sondern im Zwei- oder Dreijahresrhythmus ausgebildet, was sich ebenfalls in der Ausbildungsquote bemerkbar macht.

Die Fluktuationsquote stieg von 10,9 (2016) auf 13,0 Prozent, befindet sich aber noch unter dem Niveau des Geschäftsjahres 2015 (13,8 Prozent). Der Anstieg der Fluktuationsquote, die auch ein Zeichen für eine gesunkene Mitarbeiterzufriedenheit sein kann, wird im Geschäftsjahr 2018 durch verstärkte Personalmaßnahmen und Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit untersucht. So soll sichergestellt werden, dass die Fluktuationsquote mindestens auf das Vorjahresniveau zurückfindet und in den kommenden Jahren wieder deutlich sinkt. Durch eine geringe Fluktuation und lange Betriebszugehörigkeit wird ein entsprechendes Maß an Know How und Erfahrung in der Unternehmensgruppe gesichert. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit lag im vergangenen Geschäftsjahr bei 13,8 Jahren und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt³⁾.

³⁾ www.statista.com/statistik/daten/studie/164977/umfrage/arbeitnehmer---dauer-der-betriebszugehoerigkeit-1992-und-2008/

Altersgruppen und Durchschnittsalter in der Unternehmensgruppe

	2017	2016	2015
< 30 Jahre [%]	18,8	18,1	19,1
≥ 30- ≤ 50 Jahre [%]	46,3	47,8	48,1
> 50 Jahre [%]	34,9	34,1	32,8
Durchschnittsalter [Jahre]	43,5	43,5	43,1

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter ist mit 43,5 Jahren im Vergleich zum Vorjahr (2016) unverändert und zeigt nur einen leichten Anstieg im Vergleich zum Geschäftsjahr 2015 (43,1 Jahre).

(4.3) Aus- und Weiterbildung

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.

Die Berentzen-Gruppe engagiert sich für das Ausbildungsangebot in der Region und nimmt am Programm AusbildungPlus teil, in dem eine kaufmännische Ausbildung mit der Weiterbildung zum geprüften Wirtschaftsfachwirt verknüpft wird. So wird unter anderem eine gezielte und praxisorientierte Qualifikation über die reine Ausbildung hinaus gewährleistet. Im Rahmen dieses Programms finden in verschiedenen Unternehmen Praxismodule statt, bei denen die Auszubildenden Input über aktuelle Projekte der Partnerunternehmen bekommen und somit ein hoher Praxisbezug sichergestellt wird. Die Berentzen-Gruppe hat im November ein Praxismodul zum Thema „Einführung eines Marketing- und Lieferantenkodex sowie Neuauflage eines Verhaltenskodex“ durchgeführt.

Erstmals wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein Elterntag angeboten. Die Auszubildenden aus dem ersten Lehrjahr konnten ihre Eltern und Geschwister einladen und diesen einen Einblick in den Arbeitsalltag geben. Neben einer Führung durch den Berentzen Hof sowie einer Führung durch die Produktion von Vivaris wurde ein kurzer Rundgang durch die Büros gemacht, in denen die Auszubildenden ihre aktuelle Abteilung vorstellten. Im Geschäftsjahr 2017 bot die Berentzen-Gruppe darüber hinaus 17 Schülern und Studenten die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren, um die angeeigneten theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen.

(4.4) Vergütung

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

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

Innerhalb der Berentzen-Gruppe existiert ein Zielvereinbarungssystem für Fach- und Führungskräfte, um 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 sind. Hierbei wird ein festgelegter Prozentsatz der variablen Vergütung als langfristige Vergütung erst in den nachfolgenden Geschäftsjahren abhängig von der Höhe und der Entwicklung des in den beiden nachfolgenden Geschäftsjahren erzielten Konzern-EBIT ausgezahlt, um die nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherzustellen. (Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie ab Seite 75 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft).



(4.5) Leben und Beruf

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

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.

Betriebliche Altersvorsorge

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge arbeitet die Berentzen-Gruppe mit der Hamburger Pensionskasse zusammen. Das Angebot der steuerbegünstigten Entgeltumwandlung wird bereits von vielen Mitarbeitern, teilweise durch die Regelungen des Tarifvertrags, in Anspruch genommen.

Interne Sportgruppen

Einige Mitarbeiter halten sich auch nach Feierabend gemeinsam fit. Neben einer internen Fußballmannschaft, die gelegentlich auch gegen andere Unternehmen in der Region antritt, gibt es eine Kicker Liga und eine Laufgruppe, die im letzten Jahr erfolgreich am Haselünner Altstadtauf teilnahm. Die zurückgelegten Distanzen betrugen zwischen fünf und zehn Kilometern und alle Teilnehmer konnten die gewählte Distanz erfolgreich absolvieren. Die Teilnehmer wurden mit Trikots und kostenlosen Getränken unterstützt.

Qualitrain

Seit 2013 ist die Unternehmensgruppe Mitglied im Firmenfitness-Netzwerk Qualitrain. Sie bietet den Mitarbeitern auf diesem Weg die Möglichkeit, für einen finanziell geförderten monatlichen Beitrag viele Fitnessstudios und Physiotherapiestudios mit Trainingskompetenz in der Region unbegrenzt zu nutzen.

Leasingfahrräder

Seit Juni 2017 bietet die Berentzen-Gruppe den Mitarbeitern die Möglichkeit, Dienstfahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu leasen. Im Geschäftsjahr 2017 haben 31 Mitarbeiter dieses Angebot genutzt und insgesamt 47 Fahrräder geleast. Hierbei machten einige Mitarbeiter von der Option Gebrauch, auch für ihren Partner ein Fahrrad zu leasen.

Vortragsreihen und Veranstaltungen

2017 wurden im Rahmen der Gesundheitsförderung Vorträge und Veranstaltungen zu folgenden Themen angeboten:

- Bewegung, Ernährung und Entspannung,
- Aktionstag zum Thema gesundes Trinkverhalten
- Workshop zum Umgang und Bewältigung von Stress

Alle Maßnahmen verzeichneten eine gute Teilnahmequote, sodass weitere Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2018 geplant sind.

(4.6) Arbeitssicherheit

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.

In Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses versammeln sich die Arbeitsschutzbeauftragten des Unternehmens zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit. In regelmäßigen Betriebsbegehungungen werden mögliche arbeitsbedingte Sicherheits- und Gesundheitsgefahren untersucht und bei Entdeckung durch konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen abgestellt.

(4.7) Arbeitnehmerrechte

Das Recht auf Informationen wird in der Berentzen-Gruppe umfassend umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiter erhalten eine Begrüßungsmappe mit ausführlichen Informationen zur Unternehmensgruppe. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter regelmäßig durch Aushänge über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens 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.

Ergänzend dazu steht den Mitarbeitern im Intranet eine Vielzahl an Unternehmensinformationen zur Verfügung. Darüber hinaus besteht eine ständige Kommunikation über alle relevanten Themen mit den Betriebsräten und dem Wirtschaftsausschuss. Der Austausch findet in regelmäßigen Betriebsratssitzungen und Gesamtbetriebsratssitzungen statt.

Seit 2007 verpflichtet sich die Berentzen-Gruppe freiwillig einem Verhaltenskodex, der im Geschäftsjahr 2017 unter Abstimmung mit den Gesamtbetriebsräten an die aktuellen Gegebenheiten angepasst wurde. Der Verhaltenskodex bildet die Leitlinien für verantwortungsvolles Handeln in der Unternehmensgruppe. Er basiert auf geltenden Gesetzen und etablierten Standards und definiert neben den Erwartungen der Unternehmensgruppe an die Mitarbeiter auch die Rechte und Ansprüche, die Mitarbeiter gegenüber Kollegen und Führungskräften haben (Mehr dazu lesen Sie ab Seite 25).

Im Geschäftsjahr 2017 fand darüber hinaus erstmals ein Sozialaudit innerhalb der Berentzen-Gruppe statt (Mehr dazu lesen Sie ab Seite 22).



(5) Verantwortungsvolle Unternehmensführung

(5.1) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld

Im Geschäftsjahr 2017 lag der Fokus im Handlungsfeld Verantwortungsvolle Unternehmensführung auf der Entwicklung und Implementierung neuer verbindlicher Richtlinien, um das rechtmäßige Handeln aller Mitarbeiter in der gesamten Unternehmensgruppe sicherzustellen. Die Verabschiedung der neuen Berentzen Kodizes bildet gleichzeitig die Basis für die Entwicklung eines Konzepts, mithilfe dessen die Berentzen-Gruppe in den kommenden Jahren eigene Standards für Kunden und Verbraucher verstärkt sichtbar machen und gleichzeitig die Transparenz in der Wertschöpfungskette erhöhen will.

Neben der Einführung der Kodizes stellte die Durchführung eines Sozialaudits einen weiteren Meilenstein auf diesem Weg dar. Die Ergebnisse belegen, dass die Unternehmensgruppe in Themen der Arbeitssicherheit, der Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, aber auch der Mitarbeiterzufriedenheit insgesamt gut aufgestellt ist. Dennoch gab es einige Abweichungen, deren Beseitigung noch nicht vollständig umgesetzt ist und die gezeigt haben, dass auch bei höchstem Anspruch Fehler auftreten können, die potenzielle Risiken für das Wohlergehen der Mitarbeiter darstellen. Das Ergebnis des Audits ist für die Berentzen-Gruppe ein Ansporn, diese Themen weiter zu verfolgen und sich stetig zu verbessern.

Neben Kodizes, Richtlinien und anderen Regularien, die die Konformität mit Gesetzen sowie ethisch korrektes Verhalten sicherstellen sollen, unterzieht sich die Berentzen-Gruppe jährlich diversen Audits und Zertifizierungen, die gegenüber Kunden und Konsumenten als Beleg für die Einhaltung von Standards dienen und die auch die Berentzen-Gruppe von ihren Lieferanten fordert.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden diese Zertifikate erneut aktualisiert. Neu hinzu kamen zwei Siegel, das EU-Bio-Siegel für die neue Premium-Spirituose *Korn2Korn* und das Siegel *Gesicherte Nachhaltigkeit* auf den Produkten im Segment Alkoholfreie Getränke.

Kulturell engagiert sich die Berentzen-Gruppe insbesondere am Stammsitz in Haselünne bei regionalen Veranstaltungen und kulturellen Festen. Als Mitglied zahlreicher Verbände und Vereine beteiligt sich die Unternehmensgruppe am regionalen und überregionalen Dialog und tauscht sich mit unterschiedlichen Interessengruppen aus.

Ein Highlight im Geschäftsjahr 2017 war die Eröffnung der neuen Berentzen-Hof Destillerie am traditionellen Standort in Haselünne: Mit ihr erhält die Berentzen-Gruppe nicht nur ein neues Premium-Produkt, sondern durch das traditionelle Brennereihandwerk auch ein Stück Identität zurück.

Ausblick

Im Geschäftsjahr 2018 soll der Versand der Kodizes an die Lieferanten abgeschlossen werden. Es folgt die Veröffentlichung eigener Zertifikate und Auditergebnisse auf einer Lieferantenplattform und die Erarbeitung eines Risikoprofils mit entsprechenden Folgemaßnahmen. Hierbei werden neben sozialen auch ökologische Aspekte berücksichtigt. Auf diese Weise soll die Überprüfung der Wertschöpfungskette im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten sowie ökologischen Anforderungen sichergestellt werden.

Über die bestehenden Managementsysteme hinaus wird die Einführung eines gruppenweiten Umweltmanagementsystems vorbereitet werden, das für verbesserte Transparenz sorgen und Optimierungspotenziale im Hinblick auf Ressourceneinsatz, Abfallaufkommen und Emissionen aufzeigen soll.

Das soziale und kulturelle Engagement der Berentzen-Gruppe an den Standortregionen wird im Geschäftsjahr 2018 durch die Unterstützung weiterer Projekte und Veranstaltungen ausgeweitet werden.

(5.1.1) *Sedex Members Ethical Trade Audit*

Nachdem im März 2017 auf Kundenwunsch erstmals ein Sozialaudit am Standort Grüneberg erfolgreich durchgeführt wurde, folgte im Oktober 2017 die Auditierung der Standorte in Haselünne und Minden sowie im Januar 2018 die Auditierung der österreichischen Tochtergesellschaft in Linz. Damit wurden zwischen März 2017 und Januar 2018 alle Standorte der Berentzen-Gruppe in Deutschland und Österreich im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft. Die türkische Vertriebsgesellschaft wurde bisher nicht auditiert.

Das Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) ist ein Audit Standard, der auf den Grundsätzen des ETI-Base Code⁴⁾ basiert und von den Mitgliedern der Lieferantenplattform SEDEX (Abkürzung für Supplier Ethical Data Exchange) entwickelt wurde. SEDEX selbst ist eine weltweit bekannte Online-Plattform, die ihren Mitgliedern die Möglichkeit bietet, mit Kunden und Geschäftspartnern Informationen in Bezug auf ethische und soziale Verantwortung zu teilen. Ziel dieser Plattform ist die Erhöhung von Transparenz und Sicherheit in Lieferketten.

Kernthemen des Audits waren Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Bezahlung und Arbeitszeit, Geschäftspraktiken und Umweltmanagement, die an insgesamt 8,5 Audittagen in der Unternehmensgruppe geprüft wurden. Neben einer Betriebsbegehung und der Einsichtnahme in Dokumente führten die Auditoren an jedem Standort mit einer im Auditstandard festgelegten Anzahl von Mitarbeitern Einzel- und Gruppeninterviews, in denen die Mitarbeiter zu den Kernthemen befragt wurden.

Die Ergebnisse der Interviews wurden von den Auditoren vertraulich behandelt und nur solche Informationen, die für das Gesamtergebnis des Audits relevant waren, wurden anonymisiert in den Bericht aufgenommen.

⁴⁾ 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 in den Audits vereinbarten Maßnahmen zur Beseitigung von Abweichungen befinden sich bereits in der Umsetzung und werden innerhalb der mit dem Auditor vereinbarten Fristen abgeschlossen. Am Standort Linz wird es im Geschäftsjahr 2018 ein Folgeaudit geben, um die korrekte Umsetzung zu überprüfen. Der Abschluss der Maßnahmen an allen anderen Standorten wird schriftlich dokumentiert und durch den Auditor bestätigt.

Neben den Abweichungen gab es sehr viele Aspekte, die von den Auditoren positiv vermerkt wurden. Freiwillige Zusatzleistungen der Berentzen-Gruppe für ihre Mitarbeiter, wie beispielsweise das Sportangebot, kostenlose Getränke, Monatsdeputate oder das Angebot der Gesundheitsförderung wurden positiv bewertet. Auch die neuen Berentzen Kodizes, die von den Auditoren in die Prüfung einbezogen wurden, erhielten insbesondere aufgrund der Ausführlichkeit und der Abdeckung weitreichender Themenkomplexe eine positive Bewertung.

Die Auditberichte werden nach Abschluss aller noch offenen Maßnahmen auf der Lieferantenplattform SEDEX veröffentlicht (mehr zu SEDEX lesen Sie ab Seite 26). Für die Re-Zertifizierung sieht SMETA einen Zeitraum von drei Jahren vor, sodass das nächste Sozialaudit für 2020 geplant ist.



(5.1.2) Die Kodizes der Berentzen-Gruppe

Berentzen Kodex 2007

Mit dem Berentzen Kodex wurden im Jahr 2007 die fest im Unternehmen verwurzelten mittelständischen Werte und Wertvorstellungen erstmals schriftlich fixiert, um die klaren ethischen Standards sichtbar zu dokumentieren. Damit wurden vielfältige Aspekte der täglichen Arbeit abgedeckt. Diese gaben allen Mitarbeitern Regeln und Richtlinien an die Hand, die für Orientierung und die notwendige Sicherheit im Arbeitsalltag sorgten.

Zehn Jahre nach Inkrafttreten wies der Berentzen Kodex einen Überarbeitungsbedarf auf, da sich die Umwelt mitsamt ihrer Gesetze, Regularien und Anforderungen stark verändert hat und der Kodex daher nicht mehr alle Arbeitsbereiche abdecken konnte. Zudem war die alte Version ausschließlich nach innen gerichtet und stand Verbrauchern, Geschäftspartnern, Kapitalgebern und der interessierten Öffentlichkeit nicht zur Verfügung.

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

Die neuen Berentzen Kodizes setzen Maßstäbe. Sie verdeutlichen, warum die Berentzen-Gruppe ein vertrauenswürdiges und verantwortungsbewusstes Unternehmen ist und kommunizieren die im Unternehmen gelebten Ansprüche an Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der Kodizes wiedergegeben:

Berentzen-Gruppe Marketingkodex

Die Berentzen-Gruppe ist stolz auf ihre Produkte, die Genuss bereiten und für ein Stück Lebensfreude sorgen. Gerade alkoholhaltige und zuckerhaltige Getränke können aber, im Übermaß konsumiert auch negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben. Als Getränkehersteller steht die Berentzen-Gruppe in der gesellschaftlichen Verpflichtung, für ihre Produkte verantwortungsbewusst zu werben und sie verantwortungsvoll zu vermarkten. Um diese Verpflichtung gegenüber den Menschen, die ihre Produkte genießen, wahrzunehmen, hat die Berentzen-Gruppe mit dem Marketingkodex Richtlinien für die produktbezogene Kommunikation festgelegt. Der Marketingkodex gilt für die gesamte Berentzen-Gruppe und ihre Mitarbeiter, alle Marketing- und Kommunikationspartner sowie alle Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich des Marketings.

Das Marketing der Berentzen-Gruppe muss im Einklang mit den jeweiligen nationalen Gesetzen stehen und orientiert sich an den Verhaltensregeln des Deutschen Werberats in der jeweils aktuellen Fassung. Diese Verhaltensregeln werden vom Marketingkodex bzw. durch die jeweils geltenden freiwilligen Selbstverpflichtungen der Branche vervollständigt.

Der Marketingkodex definiert Leitlinien für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol. So wird beispielsweise in der Werbung keine Verknüpfung zwischen Alkohol und dem Führen von Fahrzeugen, der Ausübung sportlicher Betätigung oder dem Arbeitsplatz hergestellt. Durch die Werbung sollen außerdem weder Minderjährige noch Schwangere angesprochen werden. Durch die sukzessive Ausstattung aller Etiketten der Markenspirituosen mit Hinweisen in Form von Piktogrammen („18+“, „Don't drink and drive“, „Nicht für Schwangere“) wird versucht hierauf hinzuwirken.

Art und Alkoholgehalt von Getränken müssen klar und eindeutig deklariert sein. Werbung muss Informationen für den Verbraucher zum Alkoholgehalt enthalten, soll jedoch in jeglicher Kommunikation einen hohen Alkoholprozentwert nicht als Hauptthema eines Produkts hervorheben. Alkoholkonsum wird weder verharmlost, noch wird dazu aufgerufen, im Übermaß Alkohol zu konsumieren. Es ist die freie Entscheidung jedes Erwachsenen, ob und wann er alkoholhaltige Getränke zu sich nimmt.

Ebenfalls thematisiert werden der maßvolle Genuss von Zucker und das Bewusstsein für die Wirkung leistungssteigernder Funktionsgetränke wie zum Beispiel Energy Drinks, da beide im Übermaß genossen negative Effekte auf die Gesundheit der Verbraucher haben können. So gilt beispielsweise bei der Herstellung von Limonaden als Zielsetzung für alle eigenen Produktneuentwicklungen der Berentzen-Gruppe, entweder den Zuckergehalt im Vergleich zu bestehenden Produkten zu verringern oder durch Zuckeraustauschstoffe eine Reduktion zu erreichen. Durch Hinweise auf der Verpackung leistungssteigernder Funktionsgetränke soll bei den Verbrauchern außerdem ein stärkeres Bewusstsein für die Problematik übermäßiger Verwendung geschaffen werden.

Mit dem Inkrafttreten der Kodizes hat die Berentzen-Gruppe begonnen, den Marketingkodex an die Marketing- und Kommunikationspartner zu übermitteln und die Einhaltung schriftlich bestätigen zu lassen. Im Geschäftsjahr 2018 wird dieses Vorgehen weitergeführt.

Berentzen-Gruppe Lieferantenkodex

Mit dem Lieferantenkodex verfolgt die Berentzen-Gruppe die Zielsetzung, ein gemeinsames Verständnis bezüglich angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten⁵⁾ zu begründen, das von allen Lieferanten der Berentzen-Gruppe und ihren Beschäftigten getragen wird. Er gilt für alle Lieferanten der Berentzen-Gruppe. Hierzu zählen 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, z. B. Geschäftspartner, Subunternehmer, Minderheitsgesellschafter, Handelsvertreter oder freie Mitarbeiter.

Der Lieferantenkodex orientiert sich hierbei am ETI Base Code, den Grundsätzen der ILO (International Labour Organisation) sowie den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Der ETI Base Code ist auch die Grundlage des Sozialaudits, dem sich die Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2017 unterzogen hat.

Der Lieferantenkodex beinhaltet elf Grundsätze. In ihnen sind die Mindestanforderungen niedergeschrieben, die an die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gestellt werden. Viele dieser Grundsätze sind auch im jeweiligen Landesrecht verankert, teilweise sind die Anforderungen dort sogar noch strenger. Die jeweils geltenden nationalen Gesetze haben Vorrang und werden durch den Lieferantenkodex ergänzt. Die Lieferantengrundsätze lauten:

- Freie Wahl des Beschäftigungsverhältnisses
- Vereinigungsfreiheit
- Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen
- Keine Kinderarbeit
- Angemessene Vergütung
- Geregelte Arbeitszeit und Arbeitsverhältnisse
- Keine Diskriminierung
- Kein Missbrauch und unmenschliche Behandlung
- Umweltbelange
- Keine Korruption
- Wettbewerbs- und Kartellrecht

Sie bilden die Grundlage für langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehungen. Die Einhaltung der im Lieferantenkodex definierten Mindeststandards muss der Lieferant nachweisbar und durch geeignete Maßnahmen sicherstellen und regelmäßig überprüfen. Mit dem Inkrafttreten der Kodizes hat die Berentzen-Gruppe auch begonnen, den Lieferantenkodex an die erste Lieferantengruppe zu übermitteln und die Einhaltung schriftlich bestätigen zu lassen. Im Geschäftsjahr 2018 wird dies weitergeführt und weitere Folgemaßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette werden umgesetzt.

Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex

Die Berentzen-Gruppe genießt seit vielen Jahren einen Ruf als zuverlässiger und integrier Geschäftspartner. Dieser Ruf ist ein wichtiger Vermögenswert, der von den Mitarbeitern der Berentzen-Gruppe erarbeitet wurde. Der Ruf ist zugleich maßgeblich und prägend für das Bild der Berentzen-Gruppe in der Öffentlichkeit und trägt dazu bei, Vertrauen in die Produkte und Marken zu schaffen. Dieses Vertrauen ist die Grundlage für den Unternehmenserfolg. Um die Unternehmensgrundsätze täglich umsetzen und erhalten zu können, erfordert es rechtmäßiges, offenes und angemessenes Verhalten aller Mitarbeiter.

⁵⁾ Hierzu zählen auch Leiharbeiter, Tagelöhner etc.

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

Der 2007 veröffentlichte Berentzen Kodex diente hierbei als Grundlage für die Erstellung des neuen Berentzen-Gruppe Verhaltenskodex. Er wurde inhaltlich an die aktuellen Gesetze, Regularien und Anforderungen angepasst und um einige neue Themen erweitert, wie das Wettbewerbs- und Kartellrecht, Geldwäsche, Datenschutz und Datensicherheit und die Grundsätze des ETI Base Codes. Diese finden sich vollständig im Verhaltenskodex wieder, da die Anforderungen selbstverständlich nicht nur für die Lieferanten, sondern auch für die eigene Unternehmensgruppe gelten. Darüber hinaus definiert der Verhaltenskodex aber auch Regeln für den Umgang von Mitarbeitern untereinander, wie Respekt und Loyalität gegenüber anderen sowie das Verbot von Diskriminierung in jeglicher Form.

Der Verhaltenskodex gilt für alle Unternehmen der Berentzen-Gruppe und deren Mitarbeiter. Die 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).



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

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.

	Ziel	Umsetzung bis	Status
1	Inkrafttreten der Berentzen Kodizes	15. Oktober 2017	umgesetzt
	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch die wesentlichen Hauptlieferanten von Rohstoff- und Verpackungsmaterial	Mai 18	in Umsetzung
2	Versand und schriftliche Bestätigung des Lieferantenkodex durch 80% der wesentlichen Lieferanten aller Kategorien	Dezember 18	offen
	Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX	August 18	offen
	Veröffentlichung der SMETA Berichte der Berentzen-Gruppe und Start der Vernetzung mit Lieferanten und Kunden, die ebenfalls bei SEDEX registriert sind	August 18	offen
	Erstellung eines Risikoprofils und Priorisierung der Lieferanten anhand dieses Profils und der vorliegenden Unterlagen (SEDEX Mitgliedschaft, Bestätigung Lieferantenkodex, eigene Kodizes, etc.)	Juni 19	offen
	Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzepts für Lieferanten	2019	offen
3	Start der Umsetzung des unter (2) entwickelten Prüfkonzepts und Folgemaßnahmen	2019/2020	offen

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.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts haben bereits

- 100 Prozent der wesentlichen Rohstoff- und Verpackungslieferanten im Segment Spirituose
- 89,5 Prozent der Rohstoff- und Verpackungslieferanten im Segment Alkoholfreie Getränke
- 40 Prozent der wesentlichen Rohstoff- und Verpackungslieferanten im Segment Frischsaftsysteme

die Einhaltung des Lieferantenkodex schriftlich bestätigt oder nachgewiesen, dass sie eigene Kodizes oder Standards etabliert haben. Die Umsetzung ist noch nicht abgeschlossen.

Im nächsten Schritt werden die wesentlichen Lieferanten der zweiten Gruppe identifiziert. Der Versand und die Einholung der Bestätigung des Lieferantenkodex durch alle wesentlichen Lieferanten dieser Gruppe sind bis zum Ende des Geschäftsjahres 2018 geplant.

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 Menschenrechte⁶⁾ sowie dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz nach, sie setzt auch ein sichtbares Signal für Kunden und Lieferanten, dass die Berentzen-Gruppe Prinzipien der ethischen und sozialen Nachhaltigkeit achtet.

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

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.

(5.1.4) Steuerungs- und Kontrollmechanismen

ISO 50001

Das Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2011 wurde im Jahr 2013 bei Vivaris an den Standorten Grüneberg, Haselünne und Norden⁷⁾ erfolgreich eingeführt und im Geschäftsjahr 2016 auf alle Standorte der Berentzen-Gruppe in Deutschland ausgeweitet. Im Dezember 2017 erfolgte an den Standorten Haselünne und Grüneberg ein Zwischenaudit.

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

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

⁶⁾ www.auswaertiges-amt.de/de/auswaertiges-amt/de/auswaertiges-amt/de/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/161221-nap-kabinett-node

⁷⁾ Ehemaliger Produktionsstandort bis zum Geschäftsjahr 2015.

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

Durch die Einführung einer Nachhaltigkeitsmanagementsoftware wurde im Geschäftsjahr 2017 das Fundament für eine kontinuierliche Datenerhebung und den Aufbau eines Nachhaltigkeitscontrollings gebildet. Mithilfe der Software wurde bereits ein großer Teil der Daten für diesen Bericht erfasst und eine Datenbasis für zukünftige Auswertungen geschaffen. Die Einführung des Umweltmanagementsystems befindet sich derzeit in der Vorbereitung.

IFS Food

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

Ziel der jährlichen Zertifizierungen durch anerkannte unabhängige Prüfstellen ist die stetige Verbesserung von Produktionsprozessen, um hierdurch sowohl höchste Produktsicherheit zu gewährleisten als auch die Qualität der Wertschöpfung in der gesamten Prozesskette zu erhöhen. Damit schafft die Berentzen-Gruppe nicht nur Transparenz und sorgt für kontrollierte Sicherheit, sondern erfüllt neben den Anforderungen ihrer Direktkunden auch den Endverbraucherwunsch nach nachweislich sicheren, geprüften und hochwertigen Lebens- und Genussmitteln.

Im Werk Minden, dem zentralen Standort der Berentzen-Gruppe für die Herstellung von Spirituosen, erfolgte die jährliche IFS-Auditierung im Juni 2017. Das Audit für die unterjährige IFS-Zertifizierung erfolgte für Vivaris in Haselünne im Oktober und in Grüneberg im Dezember 2017. Die Zertifizierung von T M P erfolgte im November 2017. An allen Betriebsstätten wurden hierbei in mehrtagigen Audits die Einhaltung und Erfüllung der IFS-Standardanforderungen überprüft und bestätigt.

Überdies erfüllt Vivaris am Standort Grüneberg die Kundenanforderungen des AIB-Standards (American Institute of Baking) für Bottling-Dienstleistungen eines US-amerikanischen Auftraggebers.

ISO 9001

T M P ist neben dem IFS Food auch nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese legt Mindestanforderungen an das Qualitätsmanagementsystem von Unternehmen fest, die umzusetzen sind, um Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungsqualität gerecht zu werden. So dient sie unter anderem der Erhöhung der Transparenz betrieblicher Abläufe und der Kundenzufriedenheit sowie der Senkung von Fehlerquoten und damit verbundenen Kosten.

ISO 9001 ist ein prozessorientiertes Qualitätsmanagementsystem, das alle betrieblichen Prozesse auf den Prüfstand stellt und Optimierungspotenziale aufdeckt. Ebenso wie bei ISO 50001 wird bei der Qualitätsmanagementnorm ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess implementiert. Das letzte ISO 9001 Audit bei T M P erfolgte im Juni 2017.



(5.1.5) Siegel

Bio-Siegel

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

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

Gesicherte Nachhaltigkeit

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

Zur Erlangung des Siegels erfolgte eine Nachhaltigkeitsprüfung des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit & Ökonomie GmbH & Co. KG, Münster, in den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales. Geprüft wurden unter anderem die Produkt-, Service- und Beratungsqualität, die wirtschaftliche Zukunftsausrichtung des Unternehmens sowie die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung.

Geprüfte Qualität Romeis

Im Geschäftsjahr 2017 begann der Zertifizierungsprozess für das Qualitätssiegel „Geprüfte Qualität“ vom Institut ROMEIS Bad Kissingen GmbH, Oberthulba. Ab April 2018 werden die Mineralwassermarken von Vivaris in Haselünne, *Emsland Quelle* und *Sankt Ansgari*, mit dem Siegel ausgezeichnet.

Das Siegel steht für eine gleichbleibende, hohe Qualität der Produkteigenschaften, der Sensorik sowie der Verpackung. Überprüft werden darüber hinaus Anforderungen zur Lebensmittelsicherheit sowie der Hygienestandard in der Produktion. Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln - z. B. im Umgang mit Reklamationen, der Rückverfolgbarkeit von fehlerhaften Produkten und das Krisenmanagement sind weitere wichtige Kriterien.

Durch die Siegelvergabe soll das Verbrauchervertrauen in Marke und Produkt gestärkt werden und gegenüber dem Handel die Zuverlässigkeit als Lieferant qualitativ hochwertiger Produkte unterstrichen werden.

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

Die Kodizes der Berentzen-Gruppe traten am 15. Oktober 2017 für alle Mitarbeiter der Berentzen-Gruppe 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 Kontrollsysteem, sowie Richtlinien, Anweisungen und sonstige Vorkehrungen, die materielle Regelungen einzelner Compliance-Bereiche beinhalten (z. B. Datenschutz, Geldwäsche-Prävention, Sanktionslistenprüfungen, Kapitalmarktrecht).

Verantwortlich für das Thema Compliance

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. Hintergrund ist die umfassende Leitungsverantwortung des Vorstands bei der Unternehmensführung. Diese umfasst die Sorgfaltspflicht für das eigene Handeln sowie die horizontale und vertikale Compliance. 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 auch darauf, ob der Vorstand der Einrichtung von Compliance-Systemen nachkommt oder ob er Compliance in anderer Form sicherstellt. Dem Aufsichtsrat bzw. dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft obliegt ferner die Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontrollsysteins, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems.

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.

Compliance-Prüfungen erfolgen durch die zentrale Rechtsabteilung der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft. Darüber hinaus werden durch die zentrale Interne Revision auch formelle und materielle Compliance-Prüfungen durchgeführt. Einzelne, spezifische Compliance-Prüfungen werden durch sämtliche zentrale und dezentrale Organisationseinheiten der Berentzen-Gruppe durchgeführt, da alle Mitarbeiter für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien verantwortlich sind. 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. Sie dient der zusätzlichen Überprüfung Compliance-konformen Verhaltens und der Einhaltung der Compliance-Richtlinien.

Sensibilisierung von Mitarbeitern und Führungskräften

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 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. Insgesamt nahmen 200 Mitarbeiter an den offiziellen Vorstellungen teil. Alle anderen Mitarbeiter wurden durch die lokale Geschäftsführung bzw. ihre Vorgesetzten informiert und über die Inhalte aufgeklärt. Sie erhielten ein Druckexemplar auf dem Postweg. Zusätzlich zu den Druckversionen für die Mitarbeiter wurden die Kodizes vom Vorstand per Email an die Mitarbeiter versendet und im Intranet und auf der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft unter www.berentzen-gruppe.de veröffentlicht.

Neben der Themenübersicht wurden die Mitarbeiter in den Veranstaltungen auch ausführlich über die vom Vorstand berufene externe Vertrauensstelle informiert. Diese kann von Mitarbeitern, aber auch Geschäftspartnern oder Lieferanten bei Verstößen gegen die in den Kodizes enthaltenen Grundsätze oder diesbezüglicher Vermutungen in drei Sprachen kontaktiert werden. Die Kontaktdaten der Vertrauensstelle sind in jedem der drei Kodizes angegeben.

Zu ausgewählten materiellen Regelungen einzelner Compliance-Bereiche erfolgen darüber hinaus regelmäßig Schulungen der Führungskräfte und der Mitarbeiter.

(5.3) Soziales und kulturelles Engagement

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

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 Getränkespende 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.

Der Westerholtsche Burgmannshof

Auf dem Gelände der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft an der Ritterstraße in Haselünne befindet sich der 1385 errichtete Westerholtsche Burgmannshof. Er ist einer von sieben Burgmannshöfen in Haselünne und einer von dreien, die sich im Besitz der Berentzen-Gruppe befinden. Neben dem Westerholtschen Burgmannshof gehören die alten Adelssitze Haus Dwingelo und Bentinckhof, in dem sich das Brennereimuseum befindet, zur Berentzen-Gruppe.

Ursprünglich im Besitz eines Burgherrn, wechselte der Westerholtsche Burgmannshof mehrmals den Besitzer und ging 1893 an die Berentzen Brennereien über. Er ist der einzige, der im Laufe der Jahrhunderte nahezu unverändert erhalten werden konnte.

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

Osterbrunnen in Haselünne

Die Berentzen-Gruppe unterstützt jährlich mit einer Spende die Haselünner Osterbrunnenaktion, bei der Gruppen, Verbände, Schüler und Bürger die Brunnen und Pumpen der Stadt schmücken. In Gemeinschaftsaktionen werden die Brunnen in der Karwoche mit tausenden Ostereiern, bunten Bändern, Girlanden und Grünzeug geschmückt und laden so die Haselünner Bürger und Besucher zum Bestaunen ein. Auch zwei Brunnen auf dem Betriebsgelände an der Ritterstraße wurden im Jahr Geschäftsjahr 2017 geschmückt: die Brunnen am Westerholtschen Burgmannshof und am Haus Dwingelo.

An der Aktion und den damit einhergehenden Vorbereitungen kann jeder teilnehmen und so trägt die Tradition nicht nur zur Verschönerung der Stadt in der Osterzeit, sondern auch zum Miteinander der Generationen bei.

Korn- und Hansemarkt

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

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

(5.4) Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen

Die Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen ermöglicht den Austausch mit unterschiedlichen Expertenkreisen und unterstützt die Berentzen-Gruppe in vielen Arbeitsbereichen. Die Berentzen-Gruppe war im Geschäftsjahr 2017 Mitglied in folgenden Organisationen:

Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN)

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e. V. (DEHOGA)

Deutscher Investor Relations Verband e. V. (DIRK)

Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinen

Gesellschaft der Freunde und Förderer der deutschen Mineralbrunnenindustrie e. V. (GFF)

Haselünner Sportverein (HSV) Förderverein

Historischer Korn- und Hansemarkt Haselünne e. V.

Industrieller Arbeitgeberverband Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim e. V. (IAV)

Industrie- und Handelskammern Osnabrück, Hannover, Berlin, Bielefeld, Potsdam (IHK)

Markenverband e. V.

Organisation Werbungtreibende im Markenverband (OWM)

Schutzverband der Spirituosen-Industrie e. V.

Science to Business GmbH (Mitglied im CFO-Circle)

Stadtmarketing Haselünne e. V.

Touristikverband Emsland e. V.

Union der Pächter von Autobahn-Service-Betrieben e. V. (UNIPAS)

vereinbar e. V.

Verband der Ernährungswirtschaft e. V. (VdEW)

Verband Deutscher Mineralbrunnen e. V. (VDM)

Versuchs- und Lehranstalt für Brauerei in Berlin e. V. (VLB Berlin)

Wachstumsregion Ems-Achse e. V.

Werbekreis Haselünne e. V.

Wirtschaftsverband Emsland e. V.

**(5.5) Weitere Themen im Geschäftsjahr 2017****Die Berentzen Hof Destillerie**

Am heimatlichen Traditionssstandort in Haselünne wurde im September nach einer über zweijährigen Konzeptions- und Bauphase am Stammhaus Berentzen Hof das neue „Herzstück“ – die „Berentzen Hof Destillerie Haselünne“, eingeweiht. Seit dem Sommer 2017 wird hier eine vollkommen neue Premiumproduktlinie umgesetzt, ein sogenannter „Crafted“-Kornbrand der Extraklasse, der in limitierter

Auflage produziert wird. Bis zum Sommer 2018 wird ein holzfassgereifter Premium- Doppelkorn folgen, ein eigener Whiskey wurde im Februar 2018 zur Reifung in Fässer abgefüllt.

„Crafted“, das steht in der Getränkeindustrie für einen sehr jungen Trend zu anspruchsvollen und handwerklich hergestellten Produkten. Genau hier setzt die Idee der Berentzen Hof Destillerie an.

Die Berentzen-Gruppe positioniert sich damit als erster großer deutscher Spirituosen-Hersteller mit einer eigenen neuen „Crafted“-Korn-Produktfamilie im dynamisch wachsenden Segment der Premium-Spirituosen. Gleichzeitig wurde mit der Errichtung der Destille der Berentzen Hof als Erlebniszentrum weiter ausgebaut. Schon jetzt kommen mehr als 30.000 Besucher pro Jahr, um das historische Hofgelände, den Hofladen oder das Brennereimuseum zu besuchen oder die gastronomischen Angebote oder den neuen Konferenzsaal mit Blick auf die Destille zu nutzen. Hier können Besucher hautnah und live miterleben, wie Produkte beim Traditionshersteller entstehen. Darüber hinaus werden zukünftig Schulungen und Kornseminare mit Meisterdestillateur Andreas Büdenbender angeboten.

Durch die neue Hof Destillerie mit Manufaktur-Charakter besinnt sich die Berentzen-Gruppe auf ihre Wurzeln. Nach der schwierigen, aber ökonomisch richtigen Entscheidung im Jahr 2008, die alte Großbrennerei in Haselünne abzubauen, kehrt durch den Bau der Destille auch ein Stück traditionelle Brennkunst zur Berentzen-Gruppe zurück.

Korn2Korn

Der neue Premium-Kornbrand unter der Marke Berentzen *Korn2Korn* (sprich: *Korn to Korn*, engl. für *Korn zu Korn*) wird aus sorgfältig verlesenem Bio-Weizen in Kombination mit Bio-Roggen und gemälzter Bio-Gerste sowie weichem und unbehandeltem Wasser aus der eigenen *Sankt Ansgari*-Quelle in Haselünne hergestellt. Das Getreide stammt dabei überwiegend direkt aus der Region. Destilliert wird unter handwerklich höchsten Standards in bewusst langsamen Durchgängen und in einem schonenden Brennverfahren auf der Kupferdestille. Vom Mahlen des Korns über das Maischen bis zur Abfüllung werden alle Arbeitsschritte nach traditioneller Art ausgeführt. Jede Flasche wird vom Meisterdestillateur in liebevoller Handarbeit abgefüllt und signiert. Der Edelkorn ist das erste zertifizierte Bio-Produkt der Berentzen-Gruppe und trägt seit September 2017 das EU-Bio-Logo.

Durch die Durchführung eines einzigen Brennvorgangs mit großzügiger Abtrennung von Vor- und Nachlauf erhält der *Korn2Korn* seine malzig-brotigen Aromen und hebt sich dadurch aus der Masse des allgemeinen Angebots hervor.

Im Gegensatz zu den meisten anderen klaren Spirituosen gibt es beim Korn ein Reinheitsgebot, nach dem nur bestimmte Zutaten verwendet werden dürfen. Hierzu zählen traditionelle Rohstoffe wie Weizen, Roggen, Gerste, Buchweizen und Hafer. Ein Produkt, das den Namen Korn trägt, darf darüber hinaus keine Geschmackszusätze enthalten und nicht mit anderen Alkoholen gemischt werden.

Überprüfung der Produktrezepturen

Im Geschäftsjahr 2017 wurden die Produktrezepturen der „Berentzen Fruchtigen“ im Hinblick auf ihren Zuckergehalt überprüft. Um zu ermitteln, ob bei den Rezepturen eine Reduzierung des Zuckergehaltes vorgenommen werden kann, ohne die Produkteigenschaften merklich zu verändern, wurden die Sorten mit unterschiedlichem Zuckergehalt hergestellt und vom Projektteam verkostet.

Im Ergebnis wurden zwölf Sorten identifiziert, bei denen eine Einsparung von 1-2 Prozent Zucker realisiert werden konnte. Durch die Umstellung der Produktrezepturen ergibt sich eine geschätzte jährliche Einsparung von fast 12⁸⁾ Tonnen Zucker.

⁸⁾ 11,926 Tonnen, berechnet anhand der im Geschäftsjahr 2016 hergestellten Mengen.

(5.6) Preise und Auszeichnungen im Geschäftsjahr 2017

Landesehrenpreis für Lebensmittel für Pabst & Richarz

Im November 2017 erhielt die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH den Landesehrenpreis für Lebensmittel des Landes Nordrhein-Westfalen. Neben Kriterien, die die Qualität und den Geschmack der Lebensmittel beurteilen, werden mit dem Landesehrenpreis auch die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, Bezahlung nach aktuellen Tarifen oder das Engagement für Nachhaltigkeit honoriert. Hier konnte die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH in allen Kriterien punkten.

Voraussetzung für den Erhalt des Landesehrenpreises war zudem, dass das jeweilige Unternehmen im Geschäftsjahr 2017 eine Auszeichnung der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) in Gold für mindestens eines seiner Produkte erhalten hat. Die Pabst & Richarz Vertriebs GmbH wurde in diesem Jahr sogar mit 16 Goldmedaillen der DLG ausgezeichnet.

Die nordrhein-westfälische Landwirtschafts- und Verbraucherschutzministerin Christina Schulze Föcking gratulierte den Preisträgern und überreichte persönlich die Urkunden. „Der Landesehrenpreis zollt den Unternehmen Anerkennung, die sich in Nordrhein-Westfalen besonders im Bereich der Lebensmittel und Ernährung engagieren und sich aktiv gesellschaftlichen Forderungen stellen“, so die Ministerin.

Mio Mio Mate Ginger Produkt des Jahres

Mio Mio Mate Ginger, ein Produkt von Vivaris, wurde in der großen jährlichen Handelsumfrage der Getränke Zeitung zur Neuheit des Jahres 2017 in der Kategorie Alkoholfreie Getränke gewählt. Die hochkarätige Expertenjury bestand aus zehn Repräsentanten des Getränkefachgroßhandels.



Eingeführt wurde *Mio Mio Mate Ginger* im Januar 2017 als Erweiterung der *Mio Mio Mate*-Range, zu der neben dem klassischen Mate-Erfrischungsgetränk auch die Sorte *Mio Mio Mate Banana* gehört.

Der Absatz der *Mio Mio* Produkte verzeichnet derzeit jährliche Steigerungsraten von rund 50 Prozent. Insgesamt haben sich Mate-Getränke am Markt von einem Nischenprodukt zu einer wichtigen und innovativen Getränkekategorie entwickelt.



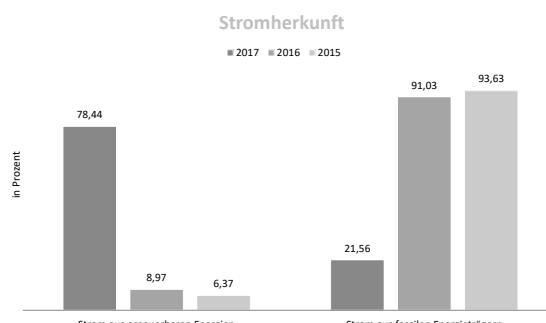
(6) Energie- und Ressourcenmanagement

(6.1) Unsere ökologische Verantwortung

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

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 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 Neuflaschenbräumer 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 Blasmaschine sowie zwei neue Arbeitsluftkompressoren verbaut.

Ausblick

Grundsätzlich strebt die Berentzen-Gruppe eine kontinuierliche Steigerung der Effizienz sowie die Minimierung des Rohstoff- und Energieeinsatzes und des Abfall- und Abwasseraufkommens an. Strom aus fossilen Energieträgern wird nur noch bei der Versorgung für Verwaltungsgebäude sowie 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.

Im Rahmen des Energiemanagements wurden unternehmensinterne Ziele für den Zeitraum 2015- 2025 definiert. Diese beziehen sich auf andere als die im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung gewählten Bezugswerte. Um die Zielsetzung zukünftig transparenter zu gestalten, werden im Geschäftsjahr 2018 eine Überarbeitung der Zielgrößen und eine Harmonisierung im Hinblick auf die für die Berichterstattung gewählten Kenngrößen erfolgen. Mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2018 werden diese Ziele dann ebenfalls in die Berichterstattung aufgenommen. Die Erstellung der Klimabilanz soll in den Folgejahren ebenfalls noch transparenter gestaltet und die Einbeziehung weiterer Emissionsquellen geprüft werden.

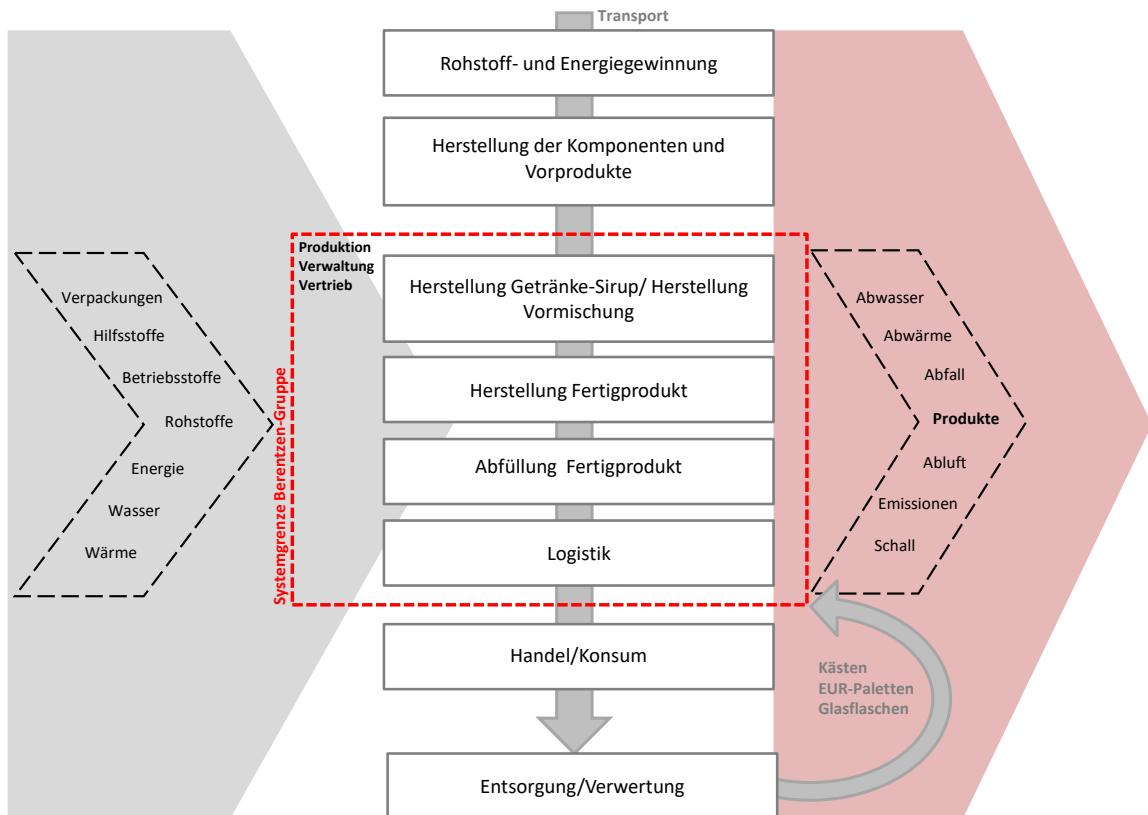
(6.2) Wertschöpfungskette Spirituose und AFG

Die Geschäftstätigkeit der Berentzen-Gruppe umfasst sowohl die Herstellung und den Vertrieb von Spirituosen und alkoholfreien Getränken (AFG) als auch die Entwicklung und den Vertrieb von Frischsaftsystemen. Die Systemgrenze im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung stellt hierbei die Werksgrenze des jeweiligen Produktionsstandorts dar. Ebenfalls einbezogen sind die Vertriebsgesellschaften sowie der Logistikstandort in Stadthagen.

Einzelne Schritte der Wertschöpfung der Produkte in den Segmenten Spirituose und AFG finden in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei Lieferanten statt. Hier werden die notwendigen Komponenten und Vorprodukte sowie Hilfsstoffe und Verpackungsmaterialien erzeugt. Ebenfalls außerhalb des Konzerns findet ein großer Teil der Energiegewinnung statt.

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

Wertschöpfungskette Spirituose und AFG



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

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

(6.3) Input-Output-Bilanz

Die Input-Output-Bilanz dokumentiert die zur Herstellung und Verpackung der Spirituosen und AFG eingesetzten Roh- und Hilfsstoffe sowie Verpackungsmaterialien. Die Grundlage bilden die über SAP erfassten Wareneingänge im Geschäftsjahr 2017. Hierbei handelt es sich um Einkaufswerte, Bestandsveränderungen im Laufe des Jahres bleiben unberücksichtigt. Diese werden sich durch die zukünftige Betrachtung mehrerer Jahre in Folge in etwa ausgleichen.

Input	Menge	Einheit
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
Schrumpfhauben	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
Blechdosen	22,6	T Stück
Kunststoffverschlüsse	150.234,8	T Stück
Metallverschlüsse	211.944,9	T Stück
Glasflaschen	38.094,8	Tonnen
Output	Menge	Einheit
Liter Fertigprodukt	227.780.566	Liter
Füllungen	352.621.603	Stück
Durchschnittliche Füllmenge	0,65	Liter/Stück

Da die Herstellung der Maschinen im Segment Frischsaftsysteme nicht zur eigenen Geschäftstätigkeit zählt und es sich bei T M P um eine Vertriebsgesellschaft handelt, beziehen sich die Angaben nur auf die Herstellung von Spirituosen und AFG. Die Output-Größe Fertigprodukt in Litern beinhaltet sowohl die Menge der produzierten Spirituosen als auch die der AFG. Die Input-Output-Bilanz wurde für das Geschäftsjahr 2017 erstmalig erstellt, sodass kein Vergleich zu den Vorjahreswerten möglich ist. Erste Rückschlüsse auf die Entwicklung einzelner Warengruppen können erst durch die Auswertung folgender Geschäftsjahre getroffen werden.

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

Basisjahr

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

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

Vergleichbarkeit

Im Geschäftsjahr 2017 wurden insgesamt 227.780.566 Liter Fertigprodukt hergestellt. In Füllungen ausgedrückt, wurden 352.621.603 Flaschen mit einer durchschnittlichen Füllmenge von 0,65 Liter abgefüllt. Durch die Vielzahl der Produkte, deren Abfüllung in unterschiedlichen Verpackungseinheiten von 0,02 Litern bei den Spirituosen bis hin zum Keg (Mehrwegfass) mit 20 Litern bei AFG reicht, wird als Bezugswert für die Nachhaltigkeitsberichterstattung die Menge des hergestellten Fertigprodukts in Litern betrachtet.

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

Für die Berechnung spezifischer Verbräuche (z. B. spezifischer Stromverbrauch) wird der jeweilige Verbrauch zur gesamten Produktionsmenge⁹⁾ in Liter bzw. Kubikmeter¹⁰⁾ Fertigprodukt ins Verhältnis gesetzt. Die durchschnittliche Füllmenge ist jedoch ebenfalls stets zu betrachten, da Aussagen über die Effizienz, wenn überhaupt, nur unter Berücksichtigung beider Größen getroffen werden können. So kann sich beispielsweise die Effizienz bei gleichbleibender Produktionsmenge verschlechtern, wenn die durchschnittliche Füllmenge sinkt. Ursache hierfür ist der höhere Energieverbrauch für die Herstellung und Aufbereitung der Verpackungseinheiten und die höhere Anzahl der Abfüllprozesse. Eine sinkende Füllmenge bei gleichbleibender Produktionsmenge ist außerdem grundsätzlich mit einem höheren Materialeinsatz für Verpackungen und einem höheren Abfallaufkommen verbunden.

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

⁹⁾ Ausnahme: spezifischer Heizöl- und Erdgasverbrauch, da am Standort Minden nur Heizöl, an allen anderen Standorten nur Erdgas eingesetzt wird.

¹⁰⁾ 1 m³ entspricht 1000 Litern.

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

Produktionsmenge

	2017	2016	2015
AFG			
Liter Fertigprodukt [l]	168.913.517	164.350.882	148.754.399
Füllungen [Stück]	188.149.403	182.164.992	163.049.443
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,90	0,90	0,91
Spirituose			
Liter Fertigprodukt [l]	58.867.049	59.292.479	54.701.144
Füllungen [Stück]	164.472.200	184.273.555	156.715.803
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,36	0,32	0,35
Gesamt Liter Fertigprodukt [l]	227.780.566	223.643.361	203.455.543
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,65	0,61	0,64

Die durchschnittliche Füllmenge bei den AFG hat sich im Verlauf der letzten drei Jahre nur leicht verändert. Sie liegt mit 0,90 Litern pro Füllung deutlich über dem Wert für die Spirituosen von 0,36 Litern. Die Füllmenge im Bereich der Spirituosen variiert etwas stärker- sie lag im Geschäftsjahr 2016 noch bei 0,32 Litern je Füllung und stieg im Geschäftsjahr 2017 auf 0,36 Liter je Füllung an. Dadurch erhöhte sich auch die durchschnittliche Füllmenge für beide Segmente von 0,61 Litern (2016) auf 0,65 Liter (2017).

Im Vergleich zum Vorjahr ist im Geschäftsjahr 2017 ein leichter Anstieg der Produktionsmenge in Litern Fertigprodukt zu verzeichnen, der auf eine Steigerung der Produktionsmenge bei AFG zurückzuführen ist.



(6.3.1) Wasser

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

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.

	2017	2016	2015
Brunnenwasser [m ³]	294.903	304.825	276.825
Stadtwasser [m ³]	236.148	241.672	207.109
Gesamt Wasserentnahme	531.050	546.498	483.934
Abwasser [m³]	263.695	270.802	224.340

Der spezifische Wasserverbrauch in Liter je Liter Fertigprodukt hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 2,44 (2016) auf 2,33 Liter (2017) verringert. Ebenfalls verringert hat sich das durchschnittliche Abwasseraufkommen: Es lag im Geschäftsjahr 2016 noch bei 1,21 Litern und sank im Geschäftsjahr 2017 auf 1,16 Liter je Liter Fertigprodukt.

	2017	2016	2015
Wasserverbrauch je Liter Fertigprodukt [l/l]	2,33	2,44	2,38
Abwasseraufkommen je Liter Fertigprodukt [l/l]	1,16	1,21	1,10
Durchschnittliche Füllmenge [l/Stück]	0,65	0,61	0,64

(6.3.2) Abfall

Das gesamte Abfallaufkommen der Berentzen-Gruppe im Geschäftsjahr 2017 lag bei 3.290,0 Tonnen. Insgesamt hat sich das Abfallaufkommen von 13,83 Gramm pro Liter Fertigprodukt (2016) auf 14,44 Gramm (2017) erhöht.

	2017	2016	2015
Glasabfall [t]	1.483,3	1.366,1	1.250,7
Papier & Pappe [t]	521,1	551,7	560,0
Kunststoff [t]	677,7	673,2	603,3
Metall [t]	125,7	114,3	139,2
Altholz [t]	36,5	9,3	36,5
Kompostierbare Abfälle [t]	40,7	43,8	44,9
Gefährliche Abfälle [t]	6,4	11,3	3,4
Gemischte Siedlungsabfälle und sonstige Abfälle [t]	398,6	322,4	308,0
Gesamt Abfallmenge [t]	3.290,0	3.092,1	2.946,0
 Abfallaufkommen je Liter Fertigprodukt [g/l]	 14,44	 13,83	 14,48
Durchschnittliche Füllmenge [/Stück]	0,65	0,61	0,64

Gravierende mengenmäßige Veränderungen gab es bei der Gesamtmenge des Glasabfalls und den gemischten Siedlungsabfällen. Der erhöhte Glasabfall ist durch die gestiegene Produktionsmenge bei AFG im Mehrweg-Glasbereich zu erklären. Hier wird regelmäßig ein Teil der Flaschen nach Qualitätskriterien aussortiert und ein entsprechender Anteil neuer Flaschen in den Kreislauf eingeführt.

Die ohnehin sehr geringe Menge an gefährlichen Abfällen ging im Geschäftsjahr 2017 um 5 Tonnen zurück. Die ungewöhnlich hohe Menge im Geschäftsjahr 2016 war darauf zurückzuführen, dass am Standort Minden ein alter Ölabscheider außer Betrieb genommen wurde. Die dort enthaltene ölhaltige Schlacke wurde entsorgt, wodurch die Menge der gefährlichen Abfälle höher als üblich ausfiel.

	2017	Anteil
Recycling/ Verwertbare Abfälle [t]	3.071,3	93,35%
Müllverbrennung [t]	212,3	6,45%
Gefährliche Abfälle [t]	6,4	0,19%

Der Anteil der verwertbaren Abfälle innerhalb der Berentzen-Gruppe lag im Geschäftsjahr 2017 bei 93,35 Prozent.



(6.3.3) Energieverbrauch

Brennstoff

Sowohl der absolute als auch der spezifische Brennstoffverbrauch stiegen im Geschäftsjahr 2016 an. Ursache hierfür war ein hoher Mehrverbrauch in der Produktion von AFG am Standort Haselünne. Dieser entstand hauptsächlich durch die höhere Mehrweglastigkeit und die gestiegene Produktionsmenge auf der PET-Mehrweg- und der Glas-Mehrweg-Anlage. Im Geschäftsjahr 2017 sanken sowohl der absolute als auch der spezifische Brennstoffverbrauch. Im Vergleich zum Basisjahr 2015 konnten 5,94 Prozent Brennstoff eingespart werden.

	2017	2016	2015
Brennstoff			
Erdgas [kWh]	16.383.521	17.607.390	15.186.172
Heizöl [kWh]	1.741.520	1.833.930	2.026.510
Spezifischer Brennstoffverbrauch [kWh/m³]	79,57	86,93	84,60
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-5,94	+2,75	Basisjahr

Strom

Der absolute Stromverbrauch stieg im Geschäftsjahr 2016 aufgrund der deutlichen Mehrproduktion an und ging im Geschäftsjahr 2017 wieder leicht zurück. Durch die Erneuerung von Anlagen, den Austausch von Motoren, den Ersatz von Leuchtmitteln durch LED-Beleuchtung und frequenzgesteuerte Pumpen sowie weitere Maßnahmen konnte die Effizienz kontinuierlich gesteigert werden, wodurch der spezifische Stromverbrauch von 45,07 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2016) auf 44,17 Kilowattstunden je Kubikmeter Fertigprodukt (2017) sank. Im Geschäftsjahr 2017 wurden 3,24 Prozent weniger Strom je Kubikmeter Fertigprodukt eingesetzt als im Basisjahr.

	2017	2016	2015
Strom aus fossilen Energieträgern [kWh]	2.169.482	9.175.007	8.695.980
Strom aus erneuerbaren Energien [kWh]	7.891.633	903.694	591.991
Gesamt Stromverbrauch [kWh]	10.061.115	10.078.701	9.287.972
spez. Stromverbrauch [kWh/m³]	44,17	45,07	45,65
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-3,24	-1,28	Basisjahr

Gesamtenergieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch der Berentzen-Gruppe an allen Standorten lag im Geschäftsjahr 2017 bei 31.129.439 Kilowattstunden. Damit stieg der absolute Energieverbrauch 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).

	2017	2016	2015
Erdgas [kWh]	16.383.521	17.607.390	15.186.172
Heizöl [kWh]	1.741.520	1.833.930	2.026.510
Diesel [kWh]	2.850.347	2.928.675	3.216.146
Benzin [kWh]	42.936	66.958	72.496
Strom [kWh]	10.061.115	10.078.701	9.287.972
Fernwärme [kWh]	50.000	49.000	48.000
Gesamt Energieverbrauch [kWh]	31.129.439	32.564.653	29.837.295
Spez. Energieverbrauch [kWh/m³]	136,66	145,61	146,65
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-6,81	-0,71	Basisjahr

Der Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen lag im Geschäftsjahr 2017 bei 25,39 Prozent. Im Basisjahr 2015 lag er noch bei 1,99 Prozent.

(6.3.4) Unternehmensklimabilanz

Berechnungsgrundlage

Die Klimaauswirkungen wurden für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 erstmalig berechnet. Die Berechnung erfolgte anhand der Emissionsfaktoren¹¹⁾ für das Bezugsjahr 2017 und orientiert sich an der Methodologie des Greenhouse Gas Protocols (GHGP) und seinen Bilanzierungsvorgaben für die Scopes 1-3. Erfasst wurden alle Emissionen, die durch den konzernweiten Energieverbrauch verursacht wurden.

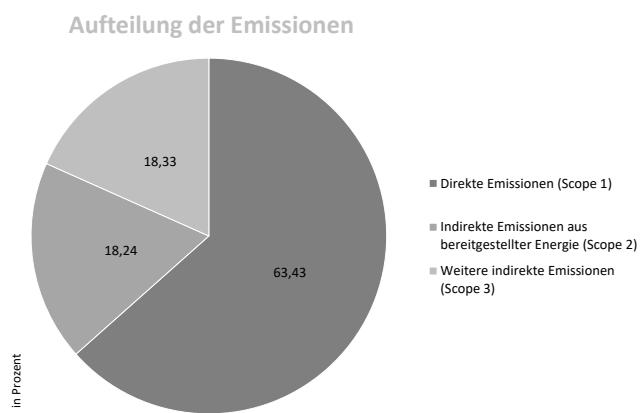
Dies schließt die direkt in der Unternehmensgruppe anfallenden Treibhausgas (THG)-Emissionen des Scopes 1 durch stationäre Verbrennungsprozesse (Erdgas und Heizöl) und Unternehmensfahrpark (Diesel und Benzin) ein.

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.

Emissionen 2017

2017 verursachte die Berentzen-Gruppe durch den konzernweiten Energieverbrauch in Summe 6.587 Tonnen CO₂-Äquivalente. Die spezifischen Emissionen lagen bei 28,92 Kilogramm CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt.



Hierbei befinden sich die Emissionen des Scope 1 unmittelbar im Einflussbereich der Berentzen-Gruppe, während die Emissionen aus Scope 2 und 3 nur durch die Wahl und den Verbrauch der Energieträger gesteuert werden können.

¹¹⁾ Die Emissionsfaktoren sowie das globale Erwärmungspotenzial entstammen dem Vierten Sachstandsbericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC).

Ein Vergleich zum Basisjahr 2015 zeigt, dass sich die spezifischen Emissionen um mindestens 42,25 Prozent gemindert haben. Im Geschäftsjahr 2015 wurden ca. 10.189 Tonnen CO₂-Äquivalente emittiert, was einem spezifischen Emissionswert von 50,08 Kilogramm CO₂-Äquivalenten je Kubikmeter Fertigprodukt entspricht. 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.

	2017	2015
Emissionen aus Wärme [t CO ₂ e]	4.271	4.090
Emissionen aus Strom [t CO ₂ e]	1.416	5.076
Emissionen aus Transport [t CO ₂ e]	900	1.023
Gesamt Emissionen [t CO₂e]	6.587	10.189
Spez. Emissionen [kg CO₂e/m³]	28,92	50,08
Vergleich zum Basisjahr 2015 [%]	-42,25%	

Im Vergleich zum Basisjahr 2015 wurden im Geschäftsjahr 2017 mindestens 3.602 Tonnen ¹²⁾ 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.

¹²⁾ Berechnet anhand der Emissionsfaktoren für das Jahr 2017.

(7) Unsere Nachhaltigkeitsziele

(7.1) Ziele 2015-2017

Ziele im Handlungsfeld: Unsere Mitarbeiter	Maßnahmen	Status
Erhaltung bzw. Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer betrieblichen Gesundheitsförderung mit einem entsprechenden Angebot an Veranstaltungen, Workshops und weiteren Maßnahmen 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung der Rahmenbedingungen für strukturierte und dokumentierte Mitarbeitergespräche zum regelmäßigen Austausch zwischen Mitarbeitern und Führungskräften 	
Steigerung der Attraktivität der Berentzen-Gruppe als Arbeitgeber in den Standortregionen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der internen Kommunikationsmaßnahmen zu aktuellen Themen und Entwicklungen 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft um den Reiter „Karriere“ 	
Weiterbildung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Standard-Schulungen zur Weiterbildung und persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter über die individuelle Förderung hinaus 	

Ziele im Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Maßnahmen	Status
Sicherstellung von Compliance und Vorliegen von aktuellen Richtlinien und Leitbildern für alle Unternehmensbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung des Berentzen Verhaltenskodex 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Marketing- und Lieferantenkodex 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung und Vorstellung der Berentzen Kodizes an allen Standorten 	
Einhaltung von Qualitäts- und Sozialstandards	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Konzepts zur Sicherstellung der Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines gruppenweiten Sozialaudits 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch wesentliche Rohstoff- und Verpackungslieferanten 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung regelmäßiger Nachaudits (IFS, ISO 9001, ISO 50001) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Zertifizierung zur Erlangung des Siegels „Geprüfte Qualität Romeis“ 	
Steigerung der Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der Unternehmensgruppe und in der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung der Unternehmenswebsite der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft um den Reiter Verantwortung 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung und Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts nach einem international anerkannten Standard 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Kennzahlensystems für die Berichterstattung und das Nachhaltigkeitscontrolling 	
Reduzierung des Zuckergehalts in Produktrezepturen	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung und Anpassung der Rezepturen der „Berentzen Fruchtigen“ 	

Ziele im Handlungsfeld: Energie- und Ressourcenmanagement	Maßnahmen	Status
Einhaltung von Umweltstandards	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung und Zertifizierung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 an allen Standorten der Unternehmensgruppe • Einführung eines Umweltmanagementsystems 	
Senkung der Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung der Stromversorgung an den Produktionsstandorten auf einen Ökostromtarif • Leuchtmittelumstellung auf LED 	
Senkung des Rohstoff- und Energieeinsatzes sowie des Wasserverbrauchs und des Abfall- und Abwasseraufkommens	<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung von Kennzahlen, die die generellen Entwicklungen innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe abbilden 	

(7.2) Ziele 2018-2019

Ziele im Handlungsfeld: Unsere Mitarbeiter	Maßnahmen
Erhaltung bzw. Erhöhung der Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterführung und Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung • Umsetzung der strukturierten Mitarbeitergespräche in allen Abteilungen
Steigerung der Attraktivität der Berentzen-Gruppe als Arbeitgeber in den Standortregionen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines Social Intranets als Plattform zum Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe • Aufbau und Umsetzung einer Employer Branding Strategie • Etablierung einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung
Weiterbildung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des regelmäßigen Schulungsangebots • Förderung der Aus- und Weiterbildung in allen Bereichen und systematische Erfassung und Auswertung der Maßnahmen

Ziele im Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Maßnahmen
Sicherstellung von Compliance und Vorliegen von aktuellen Richtlinien und Leitbildern für alle Unternehmensbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch alle wesentlichen Lieferanten
Einhaltung von Qualitäts- und Sozialstandards	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Folgeaudits am Standort Linz • Bestätigung des Berentzen Lieferantenkodex durch weitere wesentliche Lieferantengruppen • Beitritt zur Lieferantenplattform SEDEX und Vernetzung mit Kunden und Lieferanten

Ziele im Handlungsfeld: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Risikoprofils und Entwicklung eines weiterführenden Prüfkonzepts für Lieferanten
Steigerung der Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsaktivitäten innerhalb der Unternehmensgruppe und in der Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung der Berichterstattung und vollständige Abdeckung der nach dem DNK geforderten Inhalte
Stärkung des sozialen und kulturellen Engagements	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des Engagements in den Standortregionen durch Unterstützung weiterer Projekte, Initiativen oder Veranstaltungen

Ziele im Handlungsfeld: Energie- und Ressourcenmanagement	Maßnahmen
Einhaltung von Umweltstandards	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung und Beginn der Einführung des Umweltmanagementsystems
Senkung der Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> • weitere kontinuierliche Steigerung des Energieanteils aus Erneuerbaren Quellen • Fortführung der Leuchtmittelumstellung auf LED
Senkung des Rohstoff- und Energieeinsatzes sowie des Wasserverbrauchs und des Abfall- und Abwasseraufkommens	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Unternehmensziele anhand der neuen Indikatoren und Darstellung in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2018 • Erhöhung der Transparenz und Prüfung der Einbeziehung weiterer Emissionsquellen in die Unternehmensklimabilanz

(8) Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

(8.1) Datengrundlage

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

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

Bisher besteht weder eine Verpflichtung zur Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts noch zur Erstellung einer Klimabilanz. Letztere wurde für das Geschäftsjahr 2017 erstmalig anhand der vorliegenden Daten mithilfe eines CO₂-Rechners für Unternehmen erstellt. Eine externe Überprüfung des Berichts und der dargestellten Ergebnisse fand nicht statt.

Der durch das BHKW produzierte Strom wurde nicht in der Klimabilanz erfasst oder als emissionsmindernde Maßnahme angerechnet, dafür wurde der Erdgaseinsatz zur Erzeugung vollständig bilanziert. Weiterhin wurde der Anteil des Stroms, der in das Stromnetz eingespeist und nicht innerhalb der Unternehmensgruppe verbraucht wurde, nicht abgezogen. Nicht in der Klimabilanz enthalten sind bisher die flüchtigen THG-Emissionen aus Leckagen und durch Befüllung von Klimaanlagen, die zu den relevanten THG-Quellen des Scopes 1 zählen, jedoch rückwirkend nicht vollständig anhand der Rechnungen ermittelt werden konnten. Um zukünftig die vollständigen Emissionen des Scopes 1 und 2 berichten zu können, werden der Umfang und die Transparenz der Klimabilanz in den Folgejahren weiter ausgebaut und stellenweise verbessert werden.

In den kommenden Jahren wird darüber hinaus überprüft, ob die angegebenen Indikatoren dauerhaft für die konzernweite Berichterstattung geeignet sind, oder ob einzelne Indikatoren angepasst und weitere, wesentliche Indikatoren aufgenommen werden sollten. Im Zuge der Weiterentwicklung der Berichterstattung ist es möglich, dass sich die Erhebungsmethode zur Verbesserung der Datenqualität stellenweise verändern wird. Sofern notwendig wird hierüber an der entsprechenden Stelle berichtet werden.

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

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

(8.2) DNK-Index

DNK Kriterium/ GRI SRS Indikator	Beschreibung	Kapitel (Seite)/ Kommentar
Allgemeines	Unternehmensname, Logo, Berichtsjahr, Leistungsindikatoren-Set, Prüfung durch Dritte, berichtspflichtig ja/nein, Kontakt	Profil der Unternehmensgruppe (S. 4 ff.)
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)	Strategie (S. 7)
2. Wesentlichkeit	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.	Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern (S 11 ff.)
3. Ziele	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.	Unsere Nachhaltigkeitsziele (S. 49 ff.)
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.	Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld (S. 21 ff.)
5. Verantwortung	Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.	Organisation (S. 8)
6. Regeln und Prozesse	Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.	Strategie (S. 7)
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.	Steuerungs- und Kontrollmechanismen (S. 28 f.) Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellten Kennzahlen werden weitgehend auch für die interne Kontrolle genutzt. Datengrundlage (S. 52)
SRS-102-16	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Die Kodizes der Berentzen-Gruppe (S. 23 ff.)
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.	Vergütung (S. 18)
SRS-102-35a	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.	Vergütung (S. 18) weitere Informationen ab Seite 75 im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
SRS-102-38	Verhältnis Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.	Das Verhältnis der Jahresvergütung wird von der Berentzen-Gruppe nicht ermittelt, da es sich bei dieser Kennzahl nicht um eine wesentliche Steuerungsgröße handelt. Sie wird daher auch nicht offen gelegt.

DNK Kriterium/ GRI SRS Indikator	Beschreibung	Kapitel (Seite)/ Kommentar
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.	Dialog (S. 8 ff.)
SRS-102-44	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.	Dialog (S. 8 ff.)
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.	Steuerungs- und Kontrollsysteme (S. 28 f.) Unsere Ökologische Verantwortung (S. 37 f.)
G4-FS11	Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen	Dieser Indikator wird nicht berichtet, da er für die Berentzen-Gruppe nicht wesentlich ist.
11. Inanspruchnahme natürlicher 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	Input-Output-Bilanz (S. 39 ff.)
12. Ressourcen- management	Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.	Herausforderungen in den wesentlichen Handlungsfeldern (S 11 ff.) Unsere Nachhaltigkeitsziele (S. 49 ff.)
SRS-301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Input-Output-Bilanz (S. 39 ff.)
SRS-302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieverbrauch (S. 45 f.)
SRS-302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieverbrauch (S. 45 f.)
SRS-303-1	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	Wasser (S. 43)
SRS-306-2	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall (S. 44)
13. Klimatelevante 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 und die bisherigen Ergebnisse an.	Unternehmensklimabilanz (S. 47 f.)
SRS-305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1).	Unternehmensklimabilanz (S. 47 f.)

DNK Kriterium/ GRI SRS Indikator	Beschreibung	Kapitel (Seite)/ Kommentar
SRS-305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).	Unternehmensklimabilanz (S. 47 f.)
SRS-305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).	Unternehmensklimabilanz (S. 47 f.)
SRS-305-5	Reduzierung der THG-Emissionen.	Unternehmensklimabilanz (S. 47 f.)
14. Arbeit- nehmerrechte	Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.	Arbeitnehmerrechte (S. 20) Sedex Memebers Ethical Trade Audit (S. 22 f.) Dialog (S. 8 ff.)
15. Chancen- gerechtigkeit	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.	Unsere Mitarbeiter (S. 14 ff.) Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette und im Unternehmensumfeld (S. 21 ff.)
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.	Unsere Mitarbeiter (S. 14 ff.)
SRS-403-2	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (S. 15 f.)
SRS-403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Es liegen keine förmlichen Vereinbarungen zu Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor.
SRS-404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Eine Kennzahl zur durchschnittlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung wird bisher nicht erhoben. Da der Wert nicht kurzfristig und ohne unverhältnismäßigen Aufwand zu bestimmen ist, wird im Geschäftsjahr 2018 geprüft, ob die Ermittlung dieser Kennzahl künftig eine weitere wichtige Steuerungsgröße darstellen kann.
SRS-405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (S. 15 f.) weitere Informationen ab Seite 40 im Geschäftsbericht 2017 der Berenten-Gruppe Aktiengesellschaft
SRS-406-1	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Geschäftsjahr 2017 wurden in der Unternehmensgruppe keine Diskriminierungsvorfälle identifiziert oder gemeldet.
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 wesentliche Risiken einzugehen	3-Stufen-Plan (S. 26 ff.)

DNK Kriterium/ GRI SRS Indikator	Beschreibung	Kapitel (Seite)/ Kommentar
SRS-412-3	Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	Investitionsvereinbarungen und-verträge, die hinsichtlich ihrer Größe oder ihrer strategischen Bedeutung relevant waren und durch die die Berentzen-Gruppe entweder Anteile an einer anderen Organisation erworben oder ein wichtiges Investitionsprojekt eingeleitet hat, das für die Bilanz wesentlich war, wurden im Geschäftsjahr 2017 nicht abgeschlossen.
SRS-412-1	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Sedex Memebers Ethical Trade Audit (S. 22 f.) 4 von 5 Geschäftsstandorten wurden geprüft, dies entspricht 8 Prozent der Geschäftsstandorte.
SRS-414-1	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	3-Stufen-Plan (S. 26 ff.) Die Einhaltung des Berentzen Lieferantenkodex ist für alle Lieferanten verbindlich.
SRS-414-2	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2017 wurden in der Unternehmensgruppe keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen identifiziert.
18. Gemeinwesen	Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt	Soziales und kulturelles Engagement (S. 32 f.)
SRS-201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Diese Angaben finden Sie im Geschäftsbericht 2017 der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft ab Seite 122.
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	Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätig.
SRS-415-1	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/ Begünstigtem	Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren oder politische Spenden getätig.
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 (S. 23 ff.) Compliance (S. 31 ff.)
SRS-205-1	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	Bislang wurde kein Geschäftsstandort im Hinblick auf Korruptionsrisiken im Sinne einer formalen Prüfung nach dafür einschlägigen externen oder internen Standards geprüft.
SRS-205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Geschäftsjahr 2017 wurden in der Unternehmensgruppe keine Korruptionsfälle gemeldet.
SRS-419-1	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Im Geschäftsjahr 2017 wurde in der Berentzen-Gruppe keine monetär signifikanten Bußgelder und nicht monetäre Strafen verhängt.

(8.3) Abkürzungen und Einheiten

Abkürzung	Bedeutung
AFG	Alkoholfreie Getränke
BHKW	Blockheizkraftwerk
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
CSR	Corporate Social Responsibility
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EBIT	Ergebnis vor Steuern und Zinsen
ETI	Ethical Trading Initiative
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Points
IFS	International Featured Standard
ILO	International Labour Organization
NGO	Nichtregierungsorganisation
SEDEX	Supplier Ethical Data Exchange
SMETA	Sedex Members Ethical Trade Audit
Q1	Quartal 1
Q3	Quartal 3

Einheit	Bedeutung
CO ₂ e	Kohlenstoffdioxid-Äquivalente
kg	Kilogramm
kWh	Kilowattstunde
l	Liter
m ³	Kubikmeter
T Stück	Tausend Stück
%	Prozent

Impressum

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft
Ritterstraße 7
49740 Haselünne
Deutschland
T: +49 (0) 5961 502 0
F: +49 (0) 5961 502 268
E: berentzen@berentzen.de
Internet: www.berentzen-gruppe.de

Veröffentlichungsdatum: 15. März 2018

Corporate Social Responsibility
T: +49 (0) 5961 502 575
F: +49 (0) 5961 502 369
E: csr@berentzen.de

Öffentlichkeitsarbeit / Presse
T: +49 (0) 5961 502 215
F: +49 (0) 5961 502 550
E: pr@berentzen.de

Disclaimer

Die innerhalb dieses Berichts verwendeten und etwaig durch Dritte geschützten Marken und sonstige Kennzeichen unterliegen den Bestimmungen des jeweils geltenden Markenrechts sowie den Rechten der eingetragenen Eigentümer. Die Urheber- und Vervielfältigungsrechte für von der Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft selbst erstellte Marken und sonstige Kennzeichen verbleiben bei ihr, soweit sie nicht ausdrücklich etwas Anderem zustimmt.

Dieser Bericht liegt zu Informationszwecken auch in englischer Übersetzung vor. Im Falle von Abweichungen ist allein die deutsche Fassung maßgeblich und geht der englischen vor.

Berentzen-Gruppe Aktiengesellschaft

Ritterstraße 7

49740 Haselünne

Deutschland

T: +49 (0) 5961 502-0

F: +49 (0) 5961 502-268

E: berentzen@berentzen.de

Internet: www.berentzen-gruppe.de