

**SCHWARZ**  
**PRODUKTION**



**NACHHALTIGKEITSBILANZ**  
**2022/2023**

# INHALT

<b>GRI 1: Grundlagen 2021</b> .....	<b>6</b>
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b> .....	<b>6</b>
GRI 2-1: Organisationsprofil .....	6
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden .....	6
GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle .....	7
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen.....	7
GRI 2-5: Externe Prüfung .....	7
GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen .....	7
GRI 2-7: Angestellte .....	8
GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind .....	9
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung .....	9
GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans.....	10
GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans .....	10
GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen.....	11
GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen .....	11
GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung .....	11
GRI 2-15: Interessenkonflikte .....	12
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen.....	12
GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans.....	12
GRI 2-19: Vergütungspolitik .....	12
GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung.....	13
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen .....	14
GRI 2-24: Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen...	19
GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen .....	20
GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen .....	21
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen.....	21
GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern .....	22
GRI 2-30: Tarifverträge.....	23
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b> .....	<b>24</b>
GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen .....	24
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen.....	25
<b>GRI 200: Wirtschaft</b> .....	<b>26</b>
<b>GRI 202: Marktpräsenz 2016</b> .....	<b>26</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	26
GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn .....	27
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b> .....	<b>28</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	28

GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten .....	30
<b>GRI 205: Antikorruption 2016 .....</b>	<b>30</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	30
GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.....	31
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung .....	32
GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen .....	32
<b>GRI 300: Umwelt .....</b>	<b>32</b>
<b>GRI 301: Materialien 2016 .....</b>	<b>34</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	34
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.....	37
GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe.....	38
GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien .....	38
<b>GRI 302: Energie 2016.....</b>	<b>39</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	39
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation .....	41
GRI 302-3: Energieintensität .....	42
GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs .....	42
<b>GRI 305: Emissionen 2016.....</b>	<b>43</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	43
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1); GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG- Emissionen (Scope 2); GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).....	46
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen .....	47
GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen.....	48
GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen .....	49
<b>GRI 400: Soziales .....</b>	<b>50</b>
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016 .....</b>	<b>50</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	50
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation.....	51
GRI 401-2: Betriebliche Leistungen für vollzeitbeschäftigte Angestellte.....	51
GRI 401-3: Elternzeit.....	52
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 .....</b>	<b>53</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	53
GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	56
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.....	57
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste .....	58
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.....	58
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz .....	59
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter.....	59
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz .....	60
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind .....	60

GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen .....	60
GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen .....	61
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b> .....	<b>61</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	61
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	63
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe .....	64
GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten .....	64
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b> .....	<b>64</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	64
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten .....	66
GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern .....	68
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b> .....	<b>68</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	68
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen .....	69
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b> .....	<b>69</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	69
GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte .....	71
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b> .....	<b>71</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	71
GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.....	73
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b> .....	<b>73</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	73
GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit .....	73
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</b> .....	<b>73</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	73
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen .....	74
GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften .....	75
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b> .....	<b>75</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	75
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.....	75
GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.....	76
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b> .....	<b>76</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	76
GRI 415-1: Parteispenden.....	76
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -Sicherheit 2016</b> .....	<b>76</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	76
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit.....	79

GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit.....	79
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016 .....</b>	<b>79</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	79
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung .....	80
GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung .....	81
GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation .....	81
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 .....</b>	<b>81</b>
GRI 3-3: Managementansatz.....	81
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten .....	83
<b>Anhang.....</b>	<b>84</b>
Independent Assurance Statement .....	85
Zertifizierte Managementsysteme.....	88
GRI 2-7: Angestellte – Ergänzende Informationen.....	89
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation – Ergänzende Informationen.....	90
GRI 302-3: Energieintensität – Ergänzende Informationen.....	91
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1), GRI 305-2: Indirekte energie-bedingte THG-Emissionen (Scope 2), GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) – Ergänzende Informationen .....	91
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen – Ergänzende Informationen .....	94
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation – Ergänzende Informationen .....	95
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen – Ergänzende Informationen.....	96
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten <sup>50</sup> – Ergänzende Informationen ...	97
GRI Content Index.....	98
<b>Impressum.....</b>	<b>107</b>

**Anmerkung:**

Die im Inhaltsverzeichnis aufgelisteten Jahreszahlen sind verpflichtend seitens der GRI einzufügen und beziehen sich auf das Veröffentlichungsdatum des jeweiligen GRI-Standards. Sie beziehen sich nicht auf das Berichtsjahr der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz.

Die Unternehmen der Schwarz Produktion haben diese Nachhaltigkeitsbilanz 2022/2023 als gemeinsamen Bericht sämtlicher Unternehmen der Schwarz Produktion erstellt. Die Begriffe „wir“, „uns“, „unsere“ u. ä. stehen jeweils für sämtliche dieser Unternehmen.

## GRI 1: GRUNDLAGEN 2021

Beim Erstellen der vorliegenden Nachhaltigkeitsbilanz wurden die Inhalte aus dem GRI-Standard „101 Grundlagen“ beachtet.

## GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021

### GRI 2-1: Organisationsprofil

Die Unternehmensgruppe tritt als Schwarz Produktion auf. Dies umfasst die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG sowie weitere eigenständige operative Unternehmen, für die die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG Dienstleistungen per Geschäftsbesorgungsvertrag erbringt. Die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG ist ein eigenständiges Unternehmen innerhalb der Schwarz Gruppe und hat ihren Sitz in 06667 Weißenfels (Sachsen-Anhalt, Burgenlandkreis). Zum Zeitpunkt der Berichterstellung befinden sich 23 der insgesamt 24 Produktions-, Verwaltungs- und Dienstleistungsunternehmen der Schwarz Produktion in Deutschland. Mit der MEG Derby Limited betreiben wir einen internationalen Produktionsstandort in Derby, Großbritannien. Die deutschen Standorte liegen in den Bundesländern Baden-Württemberg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Sachsen. Die Verwaltungsbereiche der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG befinden sich in Weißenfels (Sachsen-Anhalt). Weitere Informationen zu unseren Standorten befinden sich auf unserer Webseite [www.schwarz-produktion.com](http://www.schwarz-produktion.com).

### GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die Nachhaltigkeitsbilanz bezieht sich auf die Unternehmen der Schwarz Produktion, die im Berichtszeitraum per Geschäftsbesorgungsvertrag von der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG als Dienstleister unterstützt wurden und die mindestens ein vollständiges Geschäftsjahr (GJ) operativ tätig waren. Dazu gehören die Segmente Kaffee, Snacks und Teigwaren, vertreten durch die Bon Presso GmbH & Co. KG, die Solent Übach-Palenberg GmbH & Co. KG und die Bon Pasta GmbH. Das Segment Tiefkühlware umfasst die Bonback GmbH & Co. KG, die Bon Gelati Übach-Palenberg GmbH & Co. KG und die Bon Gelati Haaren GmbH. Das Segment Getränke und Kunststoff werden von der MEG Leißing GmbH, MEG Kirkel GmbH, MEG Löningen GmbH, MEG Jessen GmbH, MEG Wörth am Rhein GmbH, MEG Roßbach GmbH, MEG Neuensalz GmbH und der MEG Übach-Palenberg GmbH repräsentiert. Die Papierproduktion wird durch die Maxauer Papierfabrik GmbH abgedeckt. Zusätzlich werden folgende Unternehmen der Schwarz Produktion mitbilanziert: Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG, Pro Projekte GmbH & Co. KG, MEG Weißenfels GmbH & Co. KG und MEG Logistik GmbH & Co. KG. Auch das Logistik- und Dienstleistungsunternehmen Sindra Übach-Palenberg GmbH & Co. KG ist in der Bilanz enthalten. Insgesamt sind 20 Produktions-, Verwaltungs- und Dienstleistungsunternehmen der Schwarz Produktion in dieser Nachhaltigkeitsbilanz berücksichtigt.

Nicht in dieser Nachhaltigkeitsbilanz berücksichtigt sind die MEG Derby Limited, die im November 2023 in Betrieb genommen wurde, die Solent Rheine GmbH & Co. KG, die 2024 in Betrieb genommen wird, die Bonback Halle GmbH, die 2024 integriert wird und die Sindra Rheine GmbH & Co. KG, die ebenfalls 2024 in Betrieb genommen wird. Alle diese Unternehmen waren zum Ende des

Geschäftsjahres 2023 noch kein volles Geschäftsjahr bzw. kein volles Geschäftsjahr als Unternehmen der Schwarz Produktion operativ tätig.

Der hier geschilderte Ansatz gilt grundsätzlich für alle qualitativen und quantitativen Angaben sowie für Fusionen und Übernahmen.

Die Auswahl der Themen in diesem Bericht wurde unter Berücksichtigung sämtlicher Entitäten getroffen, die zum Zeitpunkt der Wesentlichkeitsanalyse als Unternehmen der Schwarz Produktion tätig waren. Es wurden keine Entitäten bei der Auswahl der Themen ausgeschlossen.

### **GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle**

Der Berichtszeitraum sind die Geschäftsjahre 2022 und 2023 (jeweils 1. März bis 28. bzw. 29. Februar des Folgejahres). Stellen der Nachhaltigkeitsbilanz, die sich auf frühere Geschäftsjahre beziehen, sind entsprechend kommentiert. Wir veröffentlichen alle zwei Jahre eine neue Nachhaltigkeitsbilanz.

#### **Die Kontaktstelle lautet:**

Stefan Koczula, Executive Professional CR-Management  
E-Mail: [s.koczula@schwarz-produktion.com](mailto:s.koczula@schwarz-produktion.com)

Dieser Bericht wurde am 29.01.2025 veröffentlicht.

### **GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen**

In diesem Bericht werden keine bereits früher dargestellten Informationen richtiggestellt oder neu dargestellt.

### **GRI 2-5: Externe Prüfung**

Die in der *Nachhaltigkeitsbilanz 2022/2023* angegebenen und mit einem (R) versehenen quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsangaben wurden einer freiwilligen externen Prüfung unterzogen. Hierfür wurde die Auditgesellschaft DQS beauftragt. Die Prüfung wurde durch die Stabsstelle Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit begleitet, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG angebunden ist (siehe GRI 2-14). Die Prüfung wurde als Moderate Level of Assurance nach dem Standard AA1000 ASSURANCE STANDARD v3 durchgeführt. Der entsprechende Prüfungsvermerk vom 15.01.2025 findet sich auf Seite 85-87.

### **GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen**

Die Schwarz Produktion ist die Dachmarke der Produktionsbetriebe der Schwarz Gruppe. In den Unternehmen der Schwarz Produktion werden hochwertige Lebensmittel sowie nachhaltige Verpackungen und Materialien für die Handelsunternehmen Lidl und Kaufland hergestellt. Unser Produktportfolio umfasst Eigenmarken-Produkte in den Bereichen Mineralwasser und Erfrischungsgetränke, Schokolade, Trockenfrüchte, Backwaren, Speiseeis, Kaffee und Teigwaren. Zudem gehört ökologisch nachhaltiges Papier zum Produktportfolio. Insgesamt produzieren wir mehr als 25 verschiedene Marken und circa 300 unterschiedliche Produkte. Außerdem sind drei Kunststoff- und Recyclingwerke zentraler Bestandteil eines innovativen PET-Wertstoffkreislaufes, den wir gemeinsam mit unseren Handelspartnern betreiben.

Im Berichtszeitraum belieferten wir unseren Handelspartner Lidl in insgesamt 30 Ländern (davon 28 europäische Länder) und Kaufland in insgesamt sieben europäischen Ländern mit Lebensmitteln und Getränken.

Wir beziehen über unsere Lieferketten unterschiedliche Waren und Dienstleistungen. Dazu zählen vor allem Rohstoffe für Lebensmittel und Getränke, aber auch Verpackungsmaterialien, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie verschiedene Dienstleistungen, die zur Aufrechterhaltung ihres Betriebs benötigt werden. Der Anteil lokaler Zulieferer lag in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 bei etwa 75, respektive 72 Prozent (Geschäftsjahre 2020/2021 circa 68 Prozent) (siehe auch GRI 204-1). Dabei wird angestrebt, die vorgelagerte Prozesskette so weit wie möglich nachzuvollziehen. Die Rohstoffe, die nicht lokal erzeugt werden können, stammen teilweise aus globalen Lieferketten. Weitere Informationen zu unserer Lieferkette und zu unseren wichtigsten Beschaffungsgütern finden sich im Managementansatz zu GRI 204 und unter GRI 301-1.

Im März 2022 erfolgte der Produktionsstart der Bon Presso GmbH & Co. KG. Die moderne Kaffeerösterei stellt Kaffee für Lidl und Kaufland her. Verwendet wird dabei überwiegend Kaffee aus nachhaltigem Anbau.

Seit Herbst 2022 gehört die Bon Pasta GmbH zu den Unternehmen der Schwarz Produktion. Die Bon Pasta ist die traditionsreichste Nudelproduktion Deutschlands und verfügt über mehr als 100 verschiedene Ausformungen für Nudeln und Pasta.

Im März 2023 wurde die Maxauer Papierfabrik GmbH durch Unternehmen der Schwarz Produktion akquiriert und in die Unternehmensgruppe eingebunden. Die Papierfabrik produziert umweltfreundliche SC-Papiere, die recycelbar, erneuerbar und biologisch abbaubar sind. Für unsere Papierproduktion verwenden wir Altpapier und Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.

## GRI 2-7: Angestellte

Die Unternehmen der Schwarz Produktion stellten im Berichtszeitraum Lebensmittel, nachhaltige Verpackungen und Materialien für die Handelsunternehmen Lidl und Kaufland her und belieferten diese auch international. Die Daten zu Mitarbeiterzahlen werden durch den Personalbereich erhoben und anschließend zu einer Region aggregiert.

Angaben in Beschäftigtenzahlen; stichtagsbezogen zum Ende des jeweiligen GJ	GJ 2022	GJ 2023 <sup>1</sup>
<b>Anzahl Mitarbeiter (gesamt)</b>	<b>4.097</b>	<b>4.482</b>
davon weiblich	901	991
davon männlich	3.196	3.491

<sup>1</sup> 2023 wurden die beiden Unternehmen Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta in die Angaben integriert. Da die für die Erfassung der Personalkennzahlen genutzten IT-Systeme der im Berichtszeitraum übernommenen Unternehmen noch nicht vollständig integriert sind, werden die Mitarbeiterzahlen im GJ 2023 in dieser Tabelle ohne diese beiden Unternehmen dargestellt. 2023 waren in der Maxauer Papierfabrik und der Bon Pasta insgesamt 624 Mitarbeiter beschäftigt. Insgesamt waren in allen Unternehmen der Schwarz Produktion im GJ 2023 5.106 Mitarbeiter beschäftigt. Eine Aufschlüsselung der Belegschaft dieser beiden Unternehmen nach Geschlecht, Befristung und Arbeitszeitmodell ist für das GJ 2023 nicht möglich.



Angaben in Beschäftigtenzahlen; stichtagsbezogen zum Ende des jeweiligen GJ	GJ 2022	GJ 2023 <sup>1</sup>
<b>befristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	<b>401</b>	<b>485</b>
davon weiblich	93	126
davon männlich	308	359
<b>unbefristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	<b>3.696</b>	<b>3.997</b>
davon weiblich	808	865
davon männlich	2.888	3.132
<b>Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Vollzeitmitarbeiter</b>	<b>3.548</b>	<b>3.854</b>
davon weiblich	720	765
davon männlich	2.828	3.089
<b>Teilzeitmitarbeiter</b>	<b>549</b>	<b>628</b>
davon weiblich	181	226
davon männlich	368	402

**Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



### GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind<sup>2</sup>

Im Berichtszeitraum waren in den Unternehmen der Schwarz Produktion durchschnittlich circa 265 (GJ 2022), respektive 241 (GJ 2023) Beschäftigte<sup>3</sup> tätig, welche nicht bei uns angestellt waren. Dabei handelt es sich um Leiharbeiter, welche vornehmlich in der Produktion tätig sind. Alle Leiharbeiter werden über externe Auftragnehmer beschäftigt. Die Anzahl der Beschäftigten wurde jeweils zum Ende des Geschäftsjahres erhoben.

### GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG unterstützt bei übergreifenden Themen die eigenständigen operativen Unternehmen der Schwarz Produktion als Dienstleister per Geschäftsbesorgungsvertrag

<sup>2</sup> Leiharbeiter der im Berichtszeitraum übernommenen Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta werden nicht berücksichtigt, da deren für die Erfassung der Personalkennzahlen genutzten IT-Systeme noch nicht vollständig integriert sind.

<sup>3</sup> Die Angaben sind als Vollzeitäquivalente angegeben und als Durchschnittswert für die jeweiligen Geschäftsjahre dargestellt.

(siehe GRI 2-2). Den zentralen Fachbereichen der Unternehmen der Schwarz Produktion stehen jeweils Geschäftsleiter und Geschäftsführer vor. Diese koordinieren sich auf Grundlage der Geschäftsbesorgungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG. Letztere berichten wiederum an den Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG.

Der Vorstand der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG setzt sich zusammen aus den Mitgliedern: Jörg Aldenkott (Vorstandsvorsitzender), Bettina Schönemann, Sandro Lemmrich und Dr. Karl Liebl. Als Vorsitzender trägt Jörg Aldenkott die Gesamtverantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Themen. Soziale Themen sind vorwiegend bei Sandro Lemmrich verortet, welcher die Ressorts Verwaltung, IT, Personal und Pro Projekte verantwortet. Dr. Karl Liebl, welchem der Bereich Produktion untersteht und Bettina Schönemann, welche die Bereiche Marketing/Vertrieb, Qualität und Supply Chain vertritt, sind bereichsspezifische Themen sowohl ökonomischer, ökologischer als auch sozialer Art zugehörig. Der Vorstandsvorsitzende und die weiteren Mitglieder des Vorstands vertreten die Unternehmen der Schwarz Produktion auf Grundlage der Geschäftsbesorgungsverträge in verschiedenen Gremien der Unternehmen der Schwarz Gruppe. Weitere Informationen zur Führungsstruktur der Unternehmen der Schwarz Gruppe finden sich im Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen der Schwarz Gruppe.

An der Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen sind unterschiedliche Bereiche beteiligt. Der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit ist u. a. für die Entwicklung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* verantwortlich und ist direkt unserem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit vertritt die Unternehmen der Schwarz Produktion in den nachhaltigkeitsbezogenen Austauschgremien der Unternehmen der Schwarz Gruppe und unterstützt zudem die Fachbereiche der Unternehmen der Schwarz Produktion bei der Entscheidungsfindung zu nachhaltigkeitsrelevanten Fragen. Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG, der auch die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Änderungen koordiniert. Zudem berät die Geschäftsleitung regelmäßig gemeinschaftlich zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

#### **GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans**

Unser höchstes Kontrollorgan (der Vorstand der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG; auf Grundlage der Geschäftsbesorgungsverträge) wird nicht gewählt, entsprechend kann über das Auswahlverfahren nicht berichtet werden. Die Mitglieder des Vorstands werden, wie alle anderen Angestellten, basierend auf den für die Rolle benötigten Kompetenzen eingestellt.

#### **GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans**

Der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans führt die drei weiteren Vorstandsmitglieder der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG. Zudem berichtet der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit direkt an ihn. Durch diese Struktur hat der Vorstandsvorsitzende direkten Einfluss auf Nachhaltigkeitsthemen und trägt über die Geschäftsbesorgungsverträge die oberste Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen der Schwarz Produktion. Es besteht kein Interessenkonflikt, da der Stab direkt unterstellt ist und somit klare Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege gewährleistet sind.

## **GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen**

Die Mitglieder des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG werden über relevante nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen informiert und befinden sich entweder in direktem Austausch mit wesentlichen Stakeholdern oder werden über die Positionen und Anforderungen dieser Stakeholder informiert. Dazu dienen beispielsweise regelmäßig stattfindende Runden der Geschäftsleitungen der Unternehmen der Schwarz Produktion, Regeltermine mit dem Bereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit und gemeinsame Gremien der Unternehmen der Schwarz Gruppe. Der Vorstandsvorsitzende und die weiteren Mitglieder des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG koordinieren die strategische Ausrichtung der Schwarz Produktion bei nachhaltigkeitsbezogenen Themen wie bspw. die von den Unternehmen der Schwarz Gruppe gemeinsam entwickelte Klimastrategie. Zur Überprüfung und Nachverfolgbarkeit dienen u. a. dieser Nachhaltigkeitsbericht und die Kommunikation des Umsetzungsstands der Nachhaltigkeitsstrategie der Schwarz Produktion über die etablierten Kommunikationskanäle. Dazu zählen insb. das Intranet und die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung. Darüber hinaus wird die Wirksamkeit des Nachhaltigkeitsmanagementsystems mittels Nachhaltigkeitsratings überprüft. Im Rahmen der Ratings werden die Unternehmensaktivitäten in den Kernthemen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechtsstandards, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung erfasst und bewertet.

## **GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen**

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt auf Grundlage der Geschäftsbesorgungsverträge beim Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG. Der dem Vorstandsvorsitzenden direkt unterstellte Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit koordiniert die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen der Schwarz Produktion und unterstützt diese sowie die Fachbereiche bei ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten und der damit verbundenen Entscheidungsfindung. Dadurch sind die Informationswege kurz und die Wissensvermittlung kann schnell und direkt erfolgen. Der Executive Professional CR-Management im Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit fungiert als Impulsgeber und Treiber für CR innerhalb der Unternehmen der Schwarz Produktion und koordiniert deren Umsetzung bzw. unterstützt die Fachbereiche dabei. Der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit ist u. a. für die Entwicklung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* verantwortlich und vertritt die Unternehmen der Schwarz Produktion in verschiedenen nachhaltigkeitsbezogenen Abstimmungsgremien und Arbeitsgruppen der Unternehmen der Schwarz Gruppe. Mitglieder des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG und der Geschäftsleitungen der Unternehmen der Schwarz Produktion werden regelmäßig und anlassbezogen zu Nachhaltigkeitsthemen informiert, u. a. in einem quartalsweisen Regeltermin. Zur Erreichung der verschiedenen Zielsetzungen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie sind je nach Ziel unterschiedliche Fachbereiche verantwortlich, darunter z. B. der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit, das zentrale Energiemanagement, der Fachbereich EHS oder die Personalentwicklung. In diesen Fachbereichen verantworten die jeweiligen fachbereichsverantwortlichen Führungskräfte die Umsetzung themenspezifischer Nachhaltigkeitsziele.

## **GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Das höchste Kontrollorgan ist verantwortlich für die Überprüfung berichteten Informationen. Unsere Nachhaltigkeitsberichte werden durch den Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG freigegeben. Zudem ist der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit, welcher dem Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG direkt unterstellt ist, für die Erstellung des Berichtes verantwortlich und steht in regelmäßigem Austausch mit dem höchsten

Kontrollorgan (siehe hierzu auch GRI 2-13). Dieses Verfahren gewährleistet, dass die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie ebenfalls von höchster Stelle geprüft und genehmigt werden.

### **GRI 2-15: Interessenkonflikte**

Eine in allen Unternehmen der Schwarz Produktion geltende Richtlinie regelt den Umgang mit Konflikten zwischen den Interessen des Unternehmens und den privaten Interessen von Mitarbeitern. Interessenkonflikte können vorliegen, wenn sich die Interessen eines Mitarbeiters und die Interessen des Unternehmens ganz oder teilweise widersprechen. Die Mitarbeiter sind, sofern möglich, für die eigenverantwortliche Aufhebung des Interessenkonflikts verantwortlich. Sollte eine eigenverantwortliche Aufhebung des Interessenkonflikts nicht zweifelsfrei möglich sein, ist dieser dem direkten Vorgesetzten offen zu legen. Gemeinsam mit dem Vorgesetzten sowie dem Compliance Officer sind zur Auflösung des Interessenkonflikts geeignete Maßnahmen zu treffen.

Etwaige Hinweise auf mögliche Interessenskonflikte werden über die zur Verfügung stehenden Meldekanäle eingegeben und durch den Compliance-Bereich des Fachbereichs Recht, Compliance & Prozessmanagement bearbeitet. Es wird einzelfallbezogen Abhilfe geschaffen. Auch Konfliktsituationen im Zusammenhang mit Mitgliedschaften in mehreren Gremien oder Kontrollorganen, Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern sowie Konfliktsituationen, die durch Beziehungen zu Transaktionen mit und auf Grund ausstehender Rechnungen gegenüber nahestehenden Unternehmen entstehen, werden konsequent vermieden.

### **GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen**

Kritische Themen mit Nachhaltigkeitsbezug werden unverzüglich über die direkte Berichtslinie an den Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG weitergeleitet. Darüber hinaus besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit sowie dem Vorstandsvorsitzenden und anderen Mitgliedern des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG. Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen kritischen Angelegenheiten bezüglich potenzieller positiver oder negativer Auswirkungen auf Stakeholder.

### **GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

Die Unternehmen der Schwarz Produktion werden auf Basis der Geschäftsbesorgungsverträge strategisch von den Mitgliedern des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG beraten und koordiniert, die diese Position bereits langjährig verantworten. Durch die zentrale Rolle, welche der Vorstandsvorsitzende in Themen mit Nachhaltigkeitsbezug einnimmt, ist sichergestellt, dass relevantes Wissen zentral gebündelt wird. Zudem ist durch die Stabsverantwortung und den regelmäßigen Austausch zwischen dem höchsten Kontrollorgan und dem Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit (siehe hierzu GRI 2-13) ein direkter und anhaltender Informationsfluss in beide Richtungen gewährleistet. Ein Beispiel hierfür ist die gemeinsame Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem sind unsere fachspezifischen Weiterbildungsprogramme sowie Pflichtschulungen auch für das höchste Kontrollorgan zum Wissensaufbau zugänglich.

### **GRI 2-19: Vergütungspolitik**

Die Vergütung der Führungskräfte der Unternehmen der Schwarz Produktion erfolgt transparent nach gemeinsam von den Unternehmen erarbeiteten und verabschiedeten Grundsätzen. Dazu haben die Unternehmen der Schwarz Gruppe Rahmenbedingungen und Mindeststandards entwickelt und festgelegt. Die Höhe der Vergütung richtet sich insbesondere nach den übertragenen Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung, berücksichtigt aber auch die jeweilige Branche und lokale Gegebenheiten. Datenanalysen und Benchmarks werden genutzt, um sowohl für unsere

Führungskräfte als auch für unsere Mitarbeiter eine attraktive und wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur sicherzustellen. Wir verzichten auf variable oder leistungsabhängige Vergütungskomponenten sowie die Vergabe von Unternehmensanteilen. Stattdessen setzen wir auf eine planbare und sichere Vergütung mit attraktiv bemessenen Fixgehältern. Die Einhaltung dieser Grundsätze überprüfen wir regelmäßig durch die interne Revision. Weitere Informationen zur Vergütungspolitik finden sich unter GRI 2-30 und GRI 407.

## **GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung**

*Liebe Leserinnen und Leser,*

*in den beiden zurückliegenden Geschäftsjahren wurde die europäische und globale Lebensmittelproduktion von tiefgreifenden Krisen begleitet. Die COVID-19-Pandemie und ihre Nachwirkungen, die Lieferkettenprobleme sowie der Ausbruch des Ukraine-Krieges haben den internationalen Handel und die Versorgungssicherheit erheblich beeinträchtigt. Insbesondere die rasant steigenden Energie- und Rohstoffkosten stellen Unternehmen in Europa vor große Herausforderungen. Dank des unermüdlischen Einsatzes unserer Mitarbeiter und der engen Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmen der Schwarz Gruppe konnten wir diese schwierige Zeit erfolgreich meistern und unsere Geschäftstätigkeit trotz aller Herausforderungen weiterentwickeln.*

*In gemeinsamer Anstrengung haben wir Maßnahmen ergriffen, die nicht nur die Stabilität der Produktion sicherstellen, sondern auch die ökologische und soziale Nachhaltigkeit der Unternehmen der Schwarz Produktion stärken. Dazu gehörten Investitionen in erneuerbare Energien, den weiteren Ausbau unseres einzigartigen PET-Wertstoffkreislaufs und somit die Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Das macht uns langfristig widerstandsfähiger, unabhängiger und zukunftssicher. Aus den vergangenen Geschäftsjahren sind wir gestärkt hervorgegangen. Wir werden weiterhin unsere Verantwortung für die Umwelt und künftige Generationen wahrnehmen. Mit unserem Nachhaltigkeitsprogramm „Schwarz Produktion 2025“ haben die Unternehmen der Schwarz Produktion bereits vor einigen Jahren gemeinsam konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert. Bei einer Reihe dieser Ziele sind wir bereits ein großes Stück vorangekommen bzw. haben sie bereits erreicht.*

*Mit der Umstellung aller unserer deutschen PET-Flaschen auf 100 Prozent Recyclingmaterial konnten wir bereits im Jahr 2021 beeindruckend zeigen, was Nachhaltigkeit bei Verpackungen konkret bedeutet. Unser einzigartiger PET-Wertstoffkreislauf, den wir seit 2010 gemeinsam mit Lidl aufgebaut und mittlerweile auch mit Kaufland umgesetzt haben, sucht seinesgleichen. Jede neue Flasche für den deutschen Markt ist vollständig aus alten Flaschen produziert und aufgrund ihres geringen Gewichts besonders ressourcenschonend. Die Verringerung der Auswirkungen auf die Umwelt ist beachtlich: Durch unsere jährlichen Maßnahmen reduzieren wir den Verbrauch an neuem PET um nahezu 90.000 Tonnen und vermeiden so über 160.000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen. Seit 2008 belaufen sich die kumulierten Einsparungen auf rund 800.000 Tonnen PET und etwa 1,5 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>.*

*Unser PET-Wertstoffkreislauf ist gleichzeitig ein wichtiger Baustein zur Umsetzung der Klimastrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe. Diese Strategie basiert auf wissenschaftlich fundierten Klimazielen. Bereits 2020 haben wir uns gemeinsam mit den weiteren Unternehmen der Schwarz Gruppe der Science Based Targets initiative (SBTi) angeschlossen. Nun setzen wir unseren Weg gemeinsam konsequent fort: Im September 2024 haben die Unternehmen der Schwarz Gruppe offiziell ein gemeinsames Net-Zero-Versprechen bei der SBTi abgegeben. Damit verpflichten wir uns, sämtliche Emissionen bis spätestens 2050 auf Netto-Null zu senken.*

*Unser Nachhaltigkeitsprogramm geht über Umweltaspekte hinaus und umfasst auch soziale Aspekte der Unternehmen der Schwarz Produktion. Qualifizierte Fachkräfte sind essenziell für unseren zukünftigen Erfolg. Deshalb setzen wir uns besonders für die Ausbildung junger Talente ein. Im Berichtszeitraum sind wir unserem Ziel, einen Auszubildendenanteil von 4 Prozent an der Gesamtbelegschaft zu erreichen, deutlich nähergekommen. Die Zahl unserer Auszubildenden und dualen Studenten stieg um 40 Prozent. Mehr als 140 junge Menschen erlernen in zehn verschiedenen Ausbildungsberufen sowie in Studiengängen wie BWL-Industrie, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen (digitale Industrie), Logistik und Food Management zukunftsorientierte Berufe, um eine nachhaltige Lebensmittelproduktion auf höchstem Qualitätsniveau sicherzustellen.*

*Die vorgestellten Maßnahmen zeigen, dass wir bei der Erfüllung unseres Nachhaltigkeitsprogramms 2025 auf dem richtigen Weg sind. Wir handeln voraus und arbeiten mit großem Engagement an der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele.*

*Eingebettet sind diese Ziele in unsere neuen gemeinsamen Unternehmenswerte. Mit Leistung, Respekt, Vertrauen, Bodenständigkeit und Verbundenheit wollen wir unseren erfolgreichen Weg fortsetzen und einen Beitrag zur Vision der Unternehmen der Schwarz Gruppe leisten, das führende Ökosystem für ein besseres Leben zu schaffen.*


*Voraushandeln statt nur vorausdenken – unter diesem Motto wollen die Unternehmen der Schwarz Gruppe das Leben für die heutige Generation und die folgenden Generationen verbessern und damit ihre unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Umwelt und Gesellschaft mit Taten untermauern.*


*Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.*

*Jörg Aldenkott (Vorstandsvorsitzender Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG)*

## **GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen**

Ob Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft oder uns alle in den Unternehmen der Schwarz Produktion: Wir engagieren uns jeden Tag aus der Überzeugung heraus, dass nachhaltiges Wirtschaften und Unternehmenserfolg Hand in Hand gehen. Deshalb haben wir uns mit unserem gemeinsam von den Unternehmen der Schwarz Produktion erarbeiteten Nachhaltigkeitsprogramm *Schwarz Produktion 2025* ambitionierte Nachhaltigkeitsziele gesetzt, die wir alle gemeinsam verfolgen. Dieses Programm enthält unsere Nachhaltigkeitsziele in fünf Handlungsfeldern.

 <b>Ziele im Handlungsfeld Umwelt</b>	KPI	Zielerreichung
Bis 2025 reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen um <b>30 %</b> . <sup>4</sup>	CO <sub>2</sub> e in Tonnen	<b>34 %</b>
Bis 2025 sparen wir durch Energieeffizienzmaßnahmen mindestens <b>33 Mio. kWh</b> Energie ein. <sup>5</sup>	eingesparte Energie pro Jahr in Kilowattstunden	<b>59 Mio. kWh</b>
Bis 2023 beabsichtigen wir durchschnittlich ca. <b>90 % rPET</b> in unseren Flaschen einzusetzen. In Deutschland erreichen wir noch 2021 <b>100 % rPET</b> .	rPET-Anteil in Prozent	<b>98 % (gesamt) 100 % (DEU)</b>
Bis 2025 sind unsere Kunststoffverpackungen <b>maximal</b> recyclingfähig.	Recyclingfähigkeit von Kunststoffverpackungen in Prozent	<b>91 %</b>


 <b>Ziele im Handlungsfeld Mitarbeiter</b>	KPI	Zielerreichung
Bis 2025 beträgt der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft <b>4 %</b> .	Nachwuchsanteil an der Belegschaft in Prozent	<b>3,3 %</b>
Bis 2025 reduzieren wir die Quote meldepflichtiger Unfälle jährlich um durchschnittlich <b>10 %</b> ggü. dem Vorjahr. <sup>6</sup>	meldepflichtige Unfälle pro 1.000 Mitarbeiter in Prozent	<b>6 %</b>
Wir stellen durch ambitionierte Maßnahmen die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sicher.	Umsetzungsgrad des Maßnahmenplans in Prozent	<b>100 %</b>


<sup>4</sup> Basisjahr: Im Rahmen des bereits seit 2018 bestehenden Nachhaltigkeitsprogramms *Schwarz Produktion 2025* gilt für dieses Ziel das Geschäftsjahr 2017 als Basisjahr. Im Rahmen der später erstellten gemeinsamen Klimastrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe gelten für dieses Ziel stattdessen das Basisjahr 2019 und das Zieljahr 2030 (siehe GRI 305).

<sup>5</sup> Gerechnet ab Geschäftsjahr 2018.

<sup>6</sup> Basisjahr ist das Geschäftsjahr 2017.

 <b>Ziele im Handlungsfeld Sortiment</b>	KPI	Zielerreichung
Bis 2025 reduzieren wir den durchschnittlichen Zuckergehalt pro Liter abgesetzten Getränke um ca. <b>30 %</b> . <sup>7</sup>	Zuckergehalt in Gramm pro Liter abgesetzter Getränke	<b>32 %</b>
Bis 2025 reduzieren wir den durchschnittlichen Salzgehalt pro Kilogramm der abgesetzten Backwaren um ca. <b>30 %</b> . <sup>7</sup>	Salzgehalt in Gramm pro Kilogramm abgesetzter Backwaren	<b>34 %</b>

 <b>Ziele im Handlungsfeld Wachstum</b>	KPI	Zielerreichung
Bis 2023 steigern wir die Menge des eingesetzten PET-Regranulats um ca. <b>50 %</b> . Dazu werden wir unsere Recyclingkapazitäten ausbauen. <sup>6</sup>	Steigerung der Menge des eingesetzten PET-Regranulats in Prozent	<b>73 %</b>

 <b>Ziele im Handlungsfeld Gesellschaft</b>	KPI	Zielerreichung
Bis 2025 reduzieren wir die Verluste von Getränken um <b>25 %</b> . <sup>6</sup>	Lebensmittelverluste in Prozent	<b>26 %</b>
Bis 2025 reduzieren wir die Verluste von festen Nahrungsmitteln um <b>50 %</b> . <sup>6</sup>	Lebensmittelverluste in Prozent	<b>43 %</b>

<sup>7</sup> Basisjahr ist das Kalenderjahr 2015.



**Das führende Ökosystem für ein besseres Leben** – Das ist die gemeinsame Vision der Unternehmen der Schwarz Gruppe, zu welcher wir einen wichtigen Beitrag leisten. Unsere universell geltenden fünf Unternehmenswerte lauten:

- Leistung
- Respekt
- Vertrauen
- Bodenständigkeit
- Verbundenheit

Im Berichtszeitraum haben wir die Wahrung von Menschenrechten und die Einhaltung von Umweltstandards entlang unserer Wertschöpfungskette weiter vorangetrieben. Dies erfolgte aufbauend auf einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards, die wir bereits vor dem Berichtszeitraum erarbeitet und auf unserer Webseite veröffentlicht haben. Mit unserer Grundsatzerklärung bekennen wir uns zur Achtung der Menschenrechte in unseren globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten. Die Grundsatzerklärung enthält u. a. Vorgaben zur Durchführung einer jährlichen Risikoanalyse mit Bezug auf Menschenrechte und Umweltschutz, die Einrichtung und Einhaltung eines Beschwerdeverfahrens sowie eine Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an uns selbst und unsere Zulieferer. Dabei orientieren wir uns an folgenden international anerkannten Normen, Richtlinien und Standards:

- UN-Menschenrechtscharta
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen
- Minamata Übereinkommen
- Stockholmer Übereinkommen
- Basler Übereinkommen
- Zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC)

Diese Prinzipien bilden den Rahmen unserer Erwartungen an Geschäftsbeziehungen. Zusätzlich sind nationale und sonstige, maßgebliche Gesetze und Vorschriften, die jeweils in den Ländern der Geschäftstätigkeit gelten, selbstverständlich einzuhalten. Die jeweiligen nationalen Anforderungen werden verstärkt durch die gesetzlichen Anforderungen auf deutscher (*Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz*) und zukünftig auch auf europäischer Ebene. Der Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt wollen wir nicht nur im Rahmen unserer eigenen Aktivitäten, sondern auch gemeinsam mit direkten und indirekten Zulieferern in den Lieferketten und Dienstleistungssektoren nachkommen. In den zunehmend globalisierten Lieferketten der komplexen Wertschöpfungsstruktur der Nahrungsmittelproduktion liegen die größten menschenrechtlichen und ökologischen Herausforderungen.

Um diesen wachsenden Herausforderungen sowohl unternehmensintern als auch in unseren Lieferketten angemessen gegenüberzutreten zu können, haben wir essenzielle Grundlagen für Verhalten und Geschäftspraktiken im *Verhaltenskodex* und dem *Code of Conduct* für Lieferanten festgehalten:

### **Verhaltenskodex der Schwarz Produktion**

Der im Berichtszeitraum unternehmensweit gültige *Verhaltenskodex* konkretisiert, welchen Verhaltens- und Führungsgrundsätzen wir folgen, um unseren Unternehmenswerten Geltung zu verschaffen. Dabei gilt grundsätzlich:

*Wie wir selbst behandelt werden wollen, ist unser Maßstab im Umgang mit anderen. Dementsprechend pflegen wir einen fairen und respektvollen Umgang mit allen Kollegen und Geschäftspartnern und benachteiligen niemanden aufgrund von Ethnie, Religion, Geschlecht, nationaler Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher beziehungsweise geistiger Behinderung. Überdies reden wir über Abwesende so wertschätzend, als wären sie anwesend, und beteiligen uns keinesfalls an Gerüchten, Hetze, übler Nachrede, Anfeindungen, Schikane, Benachteiligungen oder irgendeiner Form von Gewalt. Falls wir dennoch Diskriminierung oder Mobbing vermuten, wenden wir uns an unsere Führungskraft, den externen Vertrauensanwalt, den Compliance Officer und/oder die Personalabteilung beziehungsweise gegebenenfalls den Betriebsrat.*

Im *Verhaltenskodex* sind unsere Verhaltensgrundsätze zu folgenden Aspekten festgeschrieben:

- Arbeitsverhalten
- Qualität und Hygiene
- Auftreten in der Öffentlichkeit
- Kontinuierliche Verbesserung und Nachhaltigkeit
- Fairness, Gleichberechtigung und Respekt
- Führungsverhalten
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Mitarbeiterauswahl und -entwicklung

Unseren *Verhaltenskodex* werden wir im kommenden Berichtszeitraum überarbeiten.

### **Code of Conduct für Lieferanten**

Wir legen hohen Wert auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards in unserem Unternehmen selbst, aber auch bei Lieferanten. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir gemeinsam mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe einen einheitlichen *Code of Conduct* erarbeitet. Grundsätzlich müssen sich alle unsere Dienstleister und Lieferanten zur Einhaltung des *Code of Conduct* verpflichten. Er beinhaltet Vorgaben und Anforderungen zu folgenden Themen:

- Diskriminierungsverbot
- Faire Behandlung
- Löhne und Arbeitszeiten

- Verbot von Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit
- Sicherheit und Gesundheit
- Disziplinarmaßnahmen
- Kinderarbeit und Schutz Minderjähriger
- Umweltschutzgesetze
- Ressourcen und Umweltbelastungen

Zudem betreiben wir ein übergreifendes Risikomanagement-System, das neben nachhaltigkeitsbezogenen Risiken leistungsbezogene und regulatorische Risiken aus allen Bereichen der Unternehmen der Schwarz Produktion erfasst. Damit verfolgen wir das Ziel, mögliche Ereignisse, die sich negativ auf die Unternehmen der Schwarz Produktion auswirken können, frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen zu deren Abwendung einzuleiten. Dazu zählen beispielsweise Schäden, welche die Unternehmen finanziell, rechtlich oder deren Reputation betreffen. Das Risikomanagementsystem soll unsere Werke und Fachbereiche ganzheitlich dabei unterstützen:

- Risiken systematisch zu identifizieren und zu bewerten,
- geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Risiken festzulegen,
- bestehende/potenzielle Risiken sowie mögliche Auswirkungen zu kennen,
- kalkulierte Risiken einzugehen,
- geschäftsgefährdende Risiken auszuschließen sowie
- relevante Risiken und Maßnahmen ausreichend zu dokumentieren.

Durch ein systematisches Toprisiko-Reporting an die Mitglieder des Vorstands der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG wird hierbei sichergestellt, dass die jeweiligen Risikovermeidungsstrategien der Werke und Fachbereiche zum einen den internen Vorgaben entsprechen (beispielsweise Freigaben und andere Berechtigungen) und zum anderen geschäftsgefährdende Risiken in jedem Fall ausreichend behandelt werden. Zudem besteht zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen ein enger und regelmäßiger Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen zwischen den Unternehmen der Schwarz Gruppe.

Grundsätzlich wenden wir zudem das Vorsorgeprinzip bei verschiedenen Prozessen in den Unternehmen der Schwarz Produktion an. Beispielsweise werden neue oder optimierte Verpackungen vor ihrer Einführung auf ihre ökobilanziellen Auswirkungen geprüft und die Ergebnisse in eine Entscheidung mit einbezogen. Auch bei der Planung größerer Projekte oder Maßnahmen wird deren Nachhaltigkeitsrelevanz berücksichtigt. Eine entsprechende Prüfung ist in den Projektsteckbriefen, die dem hauseigenen Projektmanagement dienen, verankert.

### **GRI 2-24: Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen**

Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards gilt für sämtliche Unternehmen der Schwarz Produktion. Zudem müssen unsere Geschäftspartner grundsätzlich unserem *Code of Conduct* zustimmen und ihn einhalten. Zu den Ausnahmen zählt z. B., wenn der Geschäftspartner ebenfalls ein Unternehmen der Schwarz Gruppe ist oder es ausgeschlossen

erscheint, dass der Geschäftspartner selbst gegen soziale Mindeststandards verstößt (z. B. Versicherungsdienstleistungen oder Dienstleistungen von Wirtschaftsprüfern).

Im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen haben wir einen Menschenrechtsbeauftragten benannt. Seine Aufgaben und Befugnisse sowie die Informationspflicht gegenüber der Geschäftsleitung wurden vorab festgelegt. Er ist insbesondere für die Überwachung des Risikomanagements sowie des Beschwerdeverfahrens zuständig. Er berichtet anlassbezogen und jährlich an die Geschäftsleitung und wirkt bei der Aktualisierung der Grundsaterklärung mit. In einer Verantwortungsmatrix wurde die operative Umsetzung des Risikomanagements festgelegt. Nach dieser wird die operative Umsetzung des Risikomanagements durch Mitarbeiter der Fachbereiche Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit, Recht & Compliance, Unternehmensorganisation, sowie von den einkaufenden Fachbereichen verantwortet.

Im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken ist ein umfangreicher Schulungsplan vorgesehen. Es handelt sich um Pflichtschulungen, welche von den relevanten Mitarbeitergruppen bei Eintritt in ein Unternehmen der Schwarz Produktion durchzuführen und in regelmäßigen Abständen zu wiederholen sind. Die Schulungen können über eine Software abgerufen werden und sind innerhalb einer festgelegten Frist zu absolvieren. Dazu zählen insbesondere Folgende:

- Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
- Datenschutz
- Allgemeine Arbeitssicherheit
- Werksspezifische Schulungen zu den Themen Umwelt- und Arbeitsschutz
- Einhaltung Arbeitszeitgesetz
- Security Awareness
- Grundlagen Compliance
- CR-eLearning

Das CR-eLearning weist auf die für das *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)* relevanten Themen und die relevanten Beschwerdekanäle, darunter beispielsweise das Online-Meldesystem BKMS, hin. Zusätzlich werden umfangreiche arbeitsplatz- und standortbezogene Schulungen sowie Unterweisungen durchgeführt. Diese sollen die relevanten Mitarbeitergruppen in Hinblick auf die erkannten umweltbezogenen Risiken sensibilisieren und die damit verbundenen Risiken reduzieren.

### **GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen**

Neben den internen Meldekanälen über den Compliance Officer und das Compliance-Postfach haben wir einen weiteren Kommunikationsweg für die Übermittlung von Hinweisen zu menschenrechts- und umweltbezogenen Verletzungen eingerichtet: das webbasierte BKMS-Beschwerdesystem. Administrativen Zugang zu diesem System haben ausschließlich wenige ausgewählte Mitglieder des Fachbereichs HR, Recht, Revision und Prozessmanagement, die als einzige mit der Bearbeitung der Hinweise aus dem Beschwerdesystem betraut sind. Um sicherzustellen, dass mögliche Beschwerden an uns herangetragen werden können, ist das System einfach und anwenderfreundlich entworfen, zudem richtet sich die Ausgestaltung an den gesetzlichen Anforderungen (z. B. dem *Hinweisgeberschutzgesetz*) aus. Außerdem können Hinweise und Beschwerden unserem Compliance Officer & Dispute Resolution Officer sowie unserem externen Vertrauensanwalt mitgeteilt werden.

Die Möglichkeiten des Zugangs zu den unterschiedlichen Beschwerdekämen kommunizieren wir über die Website, als Bestandteil der jährlichen Compliance-Schulung und in Form von Aushängen in den verschiedenen Produktionswerken. Eine spezielle Schulung der Mitarbeiter zum Umgang mit den Beschwerdekämen ist nicht erforderlich, da ein barrierefreier Zugang zu den Beschwerdekämen gewährleistet werden soll. Das *Online-Meldesystem BKMS* ist in mehr als 30 Sprachen verfügbar und steht sowohl unserer Belegschaft als auch externen Dritten zur Verfügung. Hinweisgeber sind vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund eines Hinweises geschützt. Es ist unser Anspruch, 100 Prozent der eingehenden Hinweise zu bearbeiten. Alle ermittlungsrelevanten Hinweise und Meldungen aus den Jahren 2022 und 2023 konnten abgeschlossen werden.

### **GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen**

Alle verfügbaren Meldekäme können und sollen genutzt werden, um Ratschläge einzuholen oder Anliegen zu platzieren. Die unter GRI 2-25 beschriebenen Vorgehensweisen gelten dabei in gleicher Weise. Einzelpersonen können sich über diese Meldekäme beraten lassen, um Unterstützung bei der Umsetzung der Richtlinien und Praktiken der Organisation für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren zu erhalten. Anliegen hinsichtlich des Geschäftsgebarens der Organisation können ebenfalls über alle Meldekäme vorgebracht werden, wobei die unter GRI 2-25 dargestellten Verfahren zur Platzierung von Anliegen auch hier analog gelten.

### **GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

#### **Mitgliedschaften der Unternehmen der Schwarz Produktion (Auszug)**

---

Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen e.V. (AEN)

---

Allianz Verpackung und Umwelt e.V. (ehemals AGVU)

---

Bund Getränkeverpackungen der Zukunft GbR (BGVZ)

---

Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- u. Rohstoffwirtschaft e.V. (BDE)

---

Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI)

---

Deutsches Verpackungsinstitut e.V. (DVI)

---

Gütegemeinschaft Wertstoffkette PET-Getränkeverpackungen e.V.

---

IK Industrievereinigung Kunststoffverpackungen e.V. (Forum PET)

---

Verband der Ernährungswirtschaft e.V. (VdEW) Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt

---

Verband Deutscher Großbäckereien e.V.

---

Wirtschaftsrat Deutschland (WR)

---

Verband Deutscher Mineralbrunnen e. V. (VDM)

---

## **GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

Wir stehen kontinuierlich in engem Austausch mit unseren wichtigsten Stakeholdern. Je nach Stakeholdergruppe dient der Austausch dabei unterschiedlichen Zwecken. Diese reichen von der Gewinnung von Nachwuchskräften, der Vertretung unserer Position gegenüber Politik und Behörden, der Information unserer Belegschaft, bis hin zur Erarbeitung gemeinsamer Zielstellungen zu Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen der gemeinsamen Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe.

### **Für uns relevante Stakeholder-Gruppen:**

- Verbraucher, Kunden und (End-)Nutzer
- Verbraucherschutz
- Mitarbeiter
- Führungskräfte
- Lieferanten, Produzenten
- Dienstleister, Geschäftspartner
- Investoren, Banken, Versicherungen
- Wettbewerber
- Verbände
- Gewerkschaften
- Politik, Behörden, Ämter
- Anwohner, Gemeinden, Nachbarschaft
- NGOs, Zivilgesellschaft und Initiativen
- Presse, Medien
- Arbeiter in der Wertschöpfungskette
- Wissenschaft
- Natur

Die Entscheidung, mit welchen Stakeholdern ein aktiver Dialog angestrebt wird, ergibt sich maßgeblich aus den aktuell bedeutsamsten Herausforderungen. Je wichtiger ein aktuelles Thema, desto eher wird der Dialog mit den Stakeholdern angestrebt, welche für eine adäquate Adressierung der damit verbundenen Herausforderungen notwendig sind.

Ein wesentlicher Baustein dieses kontinuierlichen Austauschs ist eine umfangreiche Verbandsarbeit. Im Rahmen der Verbandsarbeit tauschen wir uns zu allgemeinen branchen- und unternehmensrelevanten Themen aus, aber auch zu wesentlichen, spezifischen Nachhaltigkeitsthemen. Im Berichtszeitraum standen dabei v.a. unser innovativer PET-Wertstoffkreislauf, die Entwicklung des Unternehmens oder die Energiekrise im Vordergrund. Ziel der Verbandsarbeit ist es, gemeinsam mit anderen Branchenvertretern für uns wesentliche Themen gebündelt zu vertreten und Branchenpositionen zu entwickeln. Diese Form des Stakeholder-Dialogs bezieht sich vor allem auf die Stakeholder Verbände, Politik, Behörden und Ämter.

Wir sprechen fortlaufend mit politischen Stakeholdern (Kommunal-, Landes- und Bundespolitik) an unseren Standorten, um über die aktuelle Entwicklung der Unternehmen der Schwarz Produktion und unser Nachhaltigkeitsengagement zu informieren und die Basis für weiteren Dialog zu schaffen.

Interne Stakeholder werden ebenfalls unabhängig von der Stakeholder-Befragung zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie einbezogen. Informationen werden durch unser Intranet-Portal, das regelmäßig erscheinende Mitarbeitermagazin, über unseren Auftritt in den sozialen Medien oder auch durch die Informationsmonitore an den Standorten (MIS) geteilt. Unsere verpflichtende Schulung zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* haben wir im Berichtszeitraum aktualisiert.

Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, wie zuletzt im Geschäftsjahr 2023, oder tauschen uns zu bestimmten Themen auf den Führungskräfte meetings aus. Ergänzend dazu haben wir im Berichtszeitraum speziell zum Thema Nachhaltigkeit eine unternehmensweite Befragung durchgeführt. Diese wird zukünftig regelmäßig wiederholt. Ziel ist es zu messen, wie gut sich die Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit informiert und dazu befähigt fühlen, sich in ihrer täglichen Arbeit für Nachhaltigkeit zu engagieren.

Neben den bereits genannten Stakeholdern stellen unsere Handelspartner Lidl und Kaufland sowie alle Sparten der Schwarz Gruppe für uns sehr relevante Stakeholder dar. Mit diesen Stakeholdern findet zu gruppenweit relevanten Themen sowie zu der gemeinsamen Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe ein regelmäßiger Austausch im Rahmen verschiedener Gremien und Arbeitsgruppen statt.

### **GRI 2-30: Tarifverträge**

Alle Tarifabschlüsse der vergangenen zehn Jahre haben wir in den Unternehmen der Schwarz Produktion, die tarifgebunden oder tarifangelehnt sind, vollständig umgesetzt. Dies führt zu einer hohen Transparenz und zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Bezahlung. In den Unternehmen, die nicht tarifgebunden oder -angelehnt sind, und für alle außertariflichen Mitarbeiter zahlen wir eine attraktive und marktgerechte Vergütung. Der überwiegende Teil (78,8 Prozent) unserer Belegschaft wird tariflich vergütet. Hingegen sind 21,2 Prozent der Belegschaft außerhalb einer tariflichen Vergütung und erhalten entweder eine an Tarifverträge angelehnte oder eine übertarifliche Entlohnung.

In allen Tarifgebieten und den Unternehmen, die keinen Tarifvertrag anwenden, erhält unsere Belegschaft einen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge. Der Zuschuss für die außertariflich beschäftigte Belegschaft entspricht ebenfalls dem tariflichen Umfang.

Wir haben bereits 2012 proaktiv einen Mindestlohn festgelegt, welcher über dem gesetzlichen lag – nicht nur für die eigene Belegschaft, sondern auch für Zeitarbeitnehmer. Die tatsächliche Entlohnung liegt weiterhin oberhalb der gesetzlichen Vorgabe.

# GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021

## GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Wir haben gemeinsam mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe im Berichtszeitraum eine umfassende und fundierte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Anhand der Dimensionen „Auswirkungswesentlichkeit“ sowie „Finanzielle Wesentlichkeit“ wurden insgesamt 31 Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit bewertet.

Basis für die 31 untersuchten Themen war eine Themenliste aus den *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, die zum Zweck der hier beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse geclustert und um unternehmensspezifische Themen ergänzt wurde. Im Folgeschritt wurden den einzelnen Themen Auswirkungen sowie finanzielle Chancen und Risiken zugeordnet, die mit ihnen im Zusammenhang stehen. Neben Auswirkungen, Chancen und Risiken wurden den 31 Themen interne und externe Stakeholder zugeordnet, die von den Auswirkungen, Chancen und Risiken betroffen sein können. Für die Bewertung der Wesentlichkeit wurden im nächsten Schritt verschiedene Fachexperten im Unternehmen identifiziert. Diese waren gemeinsam mit ihren Teams für die Evaluierung der Wesentlichkeit der einzelnen Auswirkungen, Chancen und Risiken, die mit jedem der 31 Themen in Verbindung stehen, verantwortlich. Bei der Bewertung wurden die Interessen der betroffenen Stakeholder durch die Fachexperten berücksichtigt. Im Ergebnis liegt eine Liste mit wesentlichen Themen vor, denen im letzten Schritt die entsprechenden GRI-Angaben zugeordnet wurden, um die finalen Berichtsinhalte festzulegen. Bei der beschriebenen Methodik handelt es sich um eine gemeinsam mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe erarbeitete und abgestimmte Methodik.

Bei der Bewertung der Auswirkungen, Chancen und Risiken wurde die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet. Sämtlichen bewerteten Auswirkungen, Chancen und Risiken wurde zugeordnet, an welcher Position in der Wertschöpfungskette sie sich manifestieren – z. B. in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, im eigenen Betrieb, in der nachgelagerten Wertschöpfungskette oder übergreifend über die gesamte Wertschöpfungskette. Betrachtet wurden auch Auswirkungen, Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten sowohl im eigenen Betrieb als auch in der Wertschöpfungskette.

Die Auswirkungen, die neben den Chancen und Risiken eine der maßgeblichen Dimensionen zur Bestimmung eines wesentlichen Themas sind, wurden anhand verschiedener Kriterien priorisiert. Zunächst wurden die Auswirkungen in „tatsächliche“ und in „potenzielle“ Auswirkungen unterteilt. Auswirkungen können dabei positiv wie negativ sein, als „tatsächlich“ eingestufte Auswirkungen wiegen jedoch schwerer als „potenziell“ eingestufte Auswirkungen. Jede negative Auswirkung wurde danach anhand der drei Dimensionen „Ausmaß“, „Umfang“ und „Umkehrbarkeit“ bewertet. Bei den positiven Auswirkungen entfiel bei der Bewertung die Dimension „Umkehrbarkeit“. Handelt es sich um „potenzielle“ positive oder negative Auswirkungen, wurde zudem noch die Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Im Ergebnis werden alle Themen auf einer gruppenweit einheitlichen Skala priorisiert dargestellt. Gemeinsam mit allen Unternehmen der Schwarz Gruppe wurde festgelegt, ab welchem Schwellenwert ein Thema als „wesentlich“ eingestuft wird. Durch diese Methodik ist eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Unternehmen der Schwarz Gruppe gewährleistet.



Bei der Durchführung des oben skizzierten Vorgehens wurden besonders folgende Stakeholder berücksichtigt:

- Verbraucher, Kunden und (End-)Nutzer
- Verbraucherschutz
- Mitarbeiter
- Führungskräfte
- Lieferanten, Produzenten
- Dienstleister, Geschäftspartner
- Investoren, Banken, Versicherungen
- Wettbewerber
- Verbände
- Gewerkschaften
- Politik, Behörden, Ämter
- Anwohner, Gemeinden, Nachbarschaft
- NGOs, Zivilgesellschaft und Initiativen
- Presse, Medien
- Arbeiter in der Wertschöpfungskette
- Wissenschaft
- Natur

### **GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen**

Die in GRI 3-1 beschriebene Analyse ergab fünf wesentliche Themen:

- Klimaschutz
- Energie
- Kreislaufwirtschaft: Ressourcenflüsse und -nutzung
- Belegschaft: Arbeitsbedingungen
- Belegschaft: Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Zusätzlich berichten wir aus Konsistenzgründen zur vorhergehenden Nachhaltigkeitsberichterstattung freiwillig zu folgenden Themen:

- Wertschöpfungskette: Arbeitsbedingungen
- Wertschöpfungskette: Sonstige arbeitsbezogene Rechte
- Gemeinschaften: Wirtschaftliche, soziale & kulturelle Rechte
- Verbraucher und Endnutzer: Informationsrechte und Datenschutz
- Verbraucher und Endnutzer: Sicherheit

- Bewusste Ernährung
- Korruption und Bestechung
- Nachhaltige Produktgestaltung & -qualität

Durch die freiwillig berichteten Themen werden im Vergleich zum Vorbericht folgende Angaben neu aufgenommen:

- GRI 413: Lokale Gemeinschaften
- GRI 415: Politische Einflussnahme
- GRI 418: Schutz der Kundendaten

Basierend auf den Ergebnissen der neuen Wesentlichkeitsanalyse sind folgende Themen nicht mehr im Rahmen spezifischer GRI-Indikatoren im Bericht enthalten:

- GRI 101: Biodiversität
- GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen
- GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
- GRI 303: Wasser und Abwasser
- GRI 306: Abfall
- GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten
- Innovationsfähigkeit
- Tierwohl

## **GRI 200: WIRTSCHAFT**

### **GRI 202: Marktpräsenz 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Wir möchten in den Regionen und Kommunen unserer Produktions- und Verwaltungsstandorte einen positiven Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Unsere Position ist es, Wohlstand und sichere Einkommen zu fördern. Eine wesentliche Maßnahme dabei ist die Schaffung fairer und guter Arbeitsplätze. Wir setzen auf feste Arbeitsverhältnisse statt Zeitarbeit, minimieren zeitlich befristete Verträge und bieten individuelle Karriereperspektiven.

#### **Maßnahmen**

Für uns wesentliche Maßnahmen sind die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen, der seit Jahren bestehende freiwillige Mindestlohn, welcher über dem gesetzlichen liegt, und die regelmäßige Schulung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter zum allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz. Des Weiteren fördern wir durch unsere Programme die persönliche und berufliche Entwicklung mittels bedarfsgerechter Instrumente und Prozesse. Dazu gehören u. a. Mitarbeitergespräche, Entwicklungsprogramme und Weiterbildungsangebote. Außerdem bieten wir, sofern es die Tätigkeit

erlaubt, mobile Arbeitsmöglichkeiten von durchschnittlich zwei Tagen pro Woche und Unterstützung bei der Kinderbetreuung, beispielsweise durch eine virtuelle Ferienbetreuung. Unser Engagement für qualitativ hochwertige Aus- und Weiterbildung wird im Managementansatz zu GRI 404 erläutert.

## **Richtlinien und Vorschriften**

In unserem Unternehmensleitbild haben wir die Verhaltensgrundsätze Fairness, Gleichberechtigung und Respekt fest verankert. Alle unsere Standorte in Deutschland sind tarifgebunden oder an Tarifverträgen angelehnt. Dies gewährleistet eine diskriminierungsfreie und marktgerechte Vergütung. Zudem haben wir ein umfassendes Maßnahmenprogramm zur Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* implementiert (siehe Managementansatz zu GRI 405).

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Wir führen regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur Ermittlung der Zufriedenheit und Überprüfungen der Gehaltsstrukturen im außertariflichen Bereich durch (siehe GRI 202-1). Fortschritte und Erfolge messen wir anhand konkreter Ziele und Messgrößen, die in unserem Managementansatz zu GRI 404 und GRI 405 definiert sind. Diese Erkenntnisse fließen kontinuierlich in unsere Unternehmensstrategien ein, um eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten.

## **Einbindung von Interessensgruppen**

Es ist unser Anspruch, im Sinne unserer Belegschaft und der Entwicklung der Unternehmen der Schwarz Produktion mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten (Gewerkschaften sowie Betriebsräte). Zudem besteht die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an den Betriebsrat, den Compliance Officer und den externen Vertrauensanwalt zu wenden. Darüber hinaus fördern wir den Dialog mit unseren Interessensgruppen durch transparente Kommunikation und regelmäßige Feedbackprozesse. Wir haben einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert, über den ein Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen ermöglicht wird. Das auf unserer Webseite zugängliche System steht allen Personen, sowohl intern als auch extern, offen und ist in mehr als 30 Sprachen implementiert. Mittels dieser Feedbackmechanismen können wir unterschiedliche Perspektiven unserer Stakeholder berücksichtigen, die Wirksamkeit ergriffener Maßnahmen überprüfen und diese kontinuierlich verbessern.

## **GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn**

Wir haben bereits seit vielen Jahren einen internen Mindestlohn etabliert, der über dem gesetzlichen Minimum liegt. Unsere Unternehmen in Sachsen-Anhalt zahlen ihren tariflichen Mitarbeitern zudem eine übertarifliche Vergütung. Alle Auszubildenden beziehen die im jeweiligen Tarifgebiet geltende tarifliche Ausbildungsvergütung. Außerdem existieren Betriebsvereinbarungen, welche z. B. zusätzliche Vergütungen für die Arbeit in Schichtsystemen und an Feiertagen beinhalten. Für die Vergütung von Werkstudenten und Praktikanten existiert eine Richtlinie, die die gesetzeskonforme Beschäftigung dieser Mitarbeitergruppen sicherstellt und eine diskriminierungsfreie Bezahlung gewährleistet.

Alle Tarifabschlüsse der vergangenen zehn Jahre wurden in den Unternehmen der Schwarz Produktion, die tarifgebunden oder tarifangelehnt sind, vollständig umgesetzt. Dies führt zu einer hohen Transparenz und zur Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Bezahlung. In den

Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, und für die außertariflichen Mitarbeiter zahlen wir eine attraktive und marktgerechte Vergütung.

Der überwiegende Teil (78,8 Prozent) unserer Belegschaft wird tariflich vergütet. Der Teil der Belegschaft, der außerhalb von Tarifverträgen vergütet wird, erhält entweder eine an Tarifverträge angelehnte Entlohnung oder eine übertarifliche Vergütung. Zudem erhalten alle Mitarbeiter einen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge.

Unser Vergütungssystem verhindert etwaige fachlich unbegründete Unterschiede im Gehalt zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren außertariflichen Positionen. Gehaltsbänder legen für die jeweilige Fach- und Führungsebene Gehaltsober- und -untergrenzen fest und ermöglichen somit eine geschlechtsunabhängige und vergleichbare Vergütung der außertariflichen Positionen (siehe GRI 405-2).

## **GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016**

### **GRI 3-3: Managementansatz**

Unser Engagement für Umwelt- und Sozialstandards endet nicht an den Landesgrenzen. Wir setzen uns für faire Geschäftspraktiken, gute Arbeits- und Lebensbedingungen und umweltschonendes Verhalten auch entlang unserer Lieferkette ein. Unser Ziel ist es, auch in der Lieferkette Sozial- und Umweltstandards zu achten, aktiv voranzutreiben und ihre Verletzung zu verhindern. Dies ist insbesondere deshalb wesentlich, da wir einen Teil der Rohstoffe für unsere Lebensmittel aus globalen Lieferketten beziehen, da bestimmte verwendete Rohstoffe nicht lokal angebaut werden können. In diesem Zusammenhang begrüßen wir das *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)*, dessen Umsetzung wir im Berichtszeitraum bereits vorangetrieben haben.

### **Maßnahmen**

Die Schwarz Beschaffung GmbH (SBES) ist der Dienstleister innerhalb der Unternehmen der Schwarz Gruppe für den strategischen Einkauf von Nicht-Handelsware und Dienstleistungen, auch für die Unternehmen der Schwarz Produktion. Die SBES arbeitet mit mehreren tausend Lieferanten aus der ganzen Welt zusammen. Bei vielen Produkten begleitet sie den Produktionsprozess eng und steht im ständigen Austausch mit den Lieferanten und Dienstleistern.

Der Bereich Einkauf der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG ist über Geschäftsbesorgungsverträge für die Beschaffung von Rohstoffen, Verpackungen und Dienstleistungen zuständig, die nicht durch die Schwarz Beschaffung GmbH (SBES) beschafft werden. Der Bereich Einkauf der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG prüft bei der Auswahl von Lieferanten die potenziellen Geschäftspartner anhand definierter Kriterien, einschließlich einer Compliance-Prüfung. Zudem müssen unsere Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen eine detaillierte Selbstauskunft abgeben, um den Zulassungsprozess als Geschäftspartner erfolgreich durchlaufen zu können.

Potenzielle Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen geben an, ob sie Mitglied bei *SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange)* sind, die Vorgaben des *UN Global Compact* oder des *SA8000* befolgen, ein Qualitäts- oder Umweltmanagementsystem implementiert haben, einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen und ob sie Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte in ihren Unternehmenszielen verankert haben. Zudem müssen sie darüber Auskunft geben, ob und wie sie ihre Rohstoffe unter sozialen und ökologischen Gesichtspunkten beschaffen und ob sie ein zertifiziertes Arbeits-

und Gesundheitsschutz-Managementsystem sowie ein zertifiziertes Energiemanagementsystem implementiert haben.

Wir verpflichten Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen im Rahmen der Lieferantenzulassung zur Selbstverpflichtung, beispielsweise durch *amfori-BSCI* oder *SEDEX*, zur Verbesserung der Sozial- und Umweltstandards in globalen Lieferketten. Ohne diese Verpflichtung und entsprechendes Engagement werden die Lieferanten nicht zugelassen. Dieses Vorgehen ist in der internen Richtlinie *Systeme und Sozialstandards* festgelegt und ist Teil des internen Lieferantemanagements. Die Angaben aus der Lieferantenselbstauskunft können durch Lieferantenaudits von den Fachbereichen Abteilungen Qualität und Einkauf überprüft werden. Neben der anfänglichen Prüfung bei der Auswahl der Lieferanten erfolgt durch den Einkauf auch eine jährliche Lieferantebewertung, deren Durchführung in einer eigenen Richtlinie (*Lieferantebewertung*) festgelegt ist. Neben anderen Kriterien fließen auch die Ergebnisse aus der Lieferantenselbstauskunft in die Bewertung ein, um die Gesamtleistung eines Lieferanten zu beurteilen.

### **Richtlinien und Vorschriften**

Der Bereich Einkauf der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG bewertet potenzielle Lieferanten anhand festgelegter Kriterien. Unsere Compliance-Klausel sowie der gemeinsam entwickelte *Code of Conduct* der Unternehmen der Schwarz Gruppe sind in sämtlichen Verträgen mit Geschäftspartnern aufgenommen. Diese enthalten Verpflichtungen zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, insbesondere *Anti-Korruptions-, Kartell- und Datenschutzgesetze*. Der *Code of Conduct* basiert auf internationalen Leitsätzen und Prinzipien zur Reduzierung negativer ökologischer und sozialer Auswirkungen der gesamten Wertschöpfungskette, darunter:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- UN Global Compact
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Frauenrechtskonvention
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO)
- Pariser Klimaschutzabkommen

In den Jahren 2021/2022 haben wir unseren *Code of Conduct* um zusätzliche soziale und ökologische Kriterien erweitert. Durch diese Vereinbarung verpflichten wir unsere Geschäftspartner zur Einhaltung diverser sozialer und ökologischer Mindeststandards. Dazu zählen das Verbot von Diskriminierung und Kinderarbeit, der Schutz von Minderjährigen, die Achtung der Vereinigungsfreiheit, die Einhaltung von Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit, Löhnen und Arbeitszeiten sowie die Vermeidung von Umweltbelastungen. Abhängig von der Schwere des Verstoßes kann dies entweder zur sofortigen Vertragsbeendigung führen oder, bei geringeren Verstößen, dem Lieferanten eine angemessene Frist zur Behebung des Problems gewährt werden, bevor der Vertrag beendet wird.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Durch die regelmäßige interne Revision der Compliance Klausel sowie des *Code of Conduct* stellen wir sicher, dass diese durchgehend die Abdeckung wichtiger Themen gewährleisten. Darüber hinaus

stehen wir mit unseren Lieferanten in kontinuierlichem Austausch, u. a. durch regelmäßige Lieferantengespräche, welche auch teilweise mit Besichtigungen der Lieferanteneinrichtungen bzw. Lieferantenaudits kombiniert werden. Somit entsprechen die beschafften Rohstoffe und Produkte den Vorgaben interner Richtlinien. Bereits heute sind zahlreiche Rohstoffe, die für die Produktherstellung genutzt werden, nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert. So werden beispielsweise bereits seit Jahren sämtliche kakaohaltigen Rohstoffe, welche in den verschiedenen Produktionseinheiten verwendet werden, Fairtrade- oder Rainforest Alliance-zertifiziert bezogen. Dies erfolgt im Einklang mit den strengen Vorgaben des Lidl Einkaufs. Nahezu das gesamte Eissortiment sowie alle Tafelschokoladen sind mit den entsprechenden Siegeln ausgestattet. Auch in Bezug auf Palmöl übernehmen wir Verantwortung. Palm- oder Palmkernöl setzen wir nur dann ein, wenn aus qualitativen und/ oder technologischen Gründen keine anderen pflanzlichen Fette eingesetzt werden können. All unsere Unternehmen, die palmöhlhaltige Rohstoffe verarbeiten, sind nach dem Standard des *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)* zertifiziert. Damit stellen wir sicher, dass in Endprodukten wie Feinbackwaren und Eisspezialitäten ausschließlich nachhaltig produziertes Palmöl verwendet wird.

### **Einbindung von Interessengruppen**

Wie alle Unternehmen der Schwarz Gruppe haben auch wir einen öffentlich zugänglichen Melde-mechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202). Zudem findet ein kontinuierlicher Austausch mit unseren Lieferanten in Form von Lieferantengesprächen statt.

### **GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten**

Im Geschäftsjahr 2022 lag der Anteil lokaler Zulieferer bei etwa 75 Prozent, während er im Jahr 2023 rund 72 Prozent betrug. Im vorherigen Berichtszeitraum lag der Anteil noch bei etwa 68 Prozent. Der hohe Anteil an lokalen Beschaffungen hat einen positiven Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck. Durch die kurzen Transportwege unserer Einkaufsgüter können wir ökologische und ökonomische Aspekte umsetzen. Zudem unterscheiden wir zwischen Lieferanten, die unsere Betriebsstätten aus dem gleichen Land beliefern (lokale Lieferanten), und Lieferanten, die unsere Betriebsstätten aus dem Ausland beliefern (internationale Lieferanten). Dabei umfasst unsere Definition von lokalen Lieferanten auch nicht-deutsche Lieferanten, wie z. B. MEG Derby, die unsere Betriebsstätten im Vereinigten Königreich lokal aus dem Inland beliefern.

In unserer Auswertung und Analyse haben wir keine weitere Eingrenzung auf bestimmte Produktionsstätten vorgenommen, da alle Produktionsstätten für uns von Bedeutung sind.

### **GRI 205: Antikorruption 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Verstöße gegen geltendes Recht können finanzielle Schäden und Reputationsverluste verursachen. Darüber hinaus können solche Verstöße persönliche Schadensersatzforderungen und strafrechtliche Konsequenzen für einzelne Mitarbeiter oder Führungskräfte nach sich ziehen. Um diesen Risiken vorzubeugen, folgen wir dem Prinzip:

*Wir halten uns an geltendes Recht und interne Richtlinien.*

Dieser Grundsatz ist für alle Mitarbeiter verbindlich und ein wesentlicher Bestandteil der gemeinsamen Unternehmensphilosophie der Unternehmen der Schwarz Produktion.

## **Maßnahmen**

Wir verpflichten uns ausdrücklich zur Einhaltung dieses Grundsatzes und zur Sicherstellung seiner Umsetzung. Zu diesem Zweck haben wir ein Compliance Management System (CMS) mit verbindlichen Vorgaben implementiert. Diese Vorgaben umfassen bestimmte Anforderungen und Elemente, um ein angemessenes Niveau an Compliance zu gewährleisten. Die Ziele des CMS sind die Vermeidung, konsequente Verfolgung sowie angemessene Sanktionierung von Verstößen gegen geltendes Recht und interne Richtlinien, basierend auf dem „Null-Toleranz-Prinzip“. Wir haben außerdem ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das anonyme Meldungen von Verstößen gegen Gesetze oder interne Richtlinien ermöglicht.

## **Richtlinien und Vorschriften**

Das CMS und seine Funktionsweise sind in einer eigenen Richtlinie dokumentiert. Zu den inhaltlichen Pflichtthemen des CMS zählen u. a. Bereiche wie Anti-Korruption/Anti-Betrug, Kartellrecht und Datenschutz. Maßnahmen des CMS umfassen insbesondere die Erstellung und Kommunikation von Regelungen, wie z. B. Richtlinien zum Umgang mit Zuwendungen und Datenschutzvorgaben. Diese Richtlinien sind im gemeinsamen Unternehmenshandbuch der Unternehmen der Schwarz Produktion veröffentlicht und der Belegschaft über das Intranet zugänglich.

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Der für Compliance zuständige Fachbereich der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG verantwortet auf Grundlage der bestehenden Geschäftsbesorgungsverträge das Compliance Management System der Unternehmen der Schwarz Produktion. Darüber hinaus bearbeitet er alle internen und externen Meldungen von Compliance-Verstößen und klärt diese auf. Die unterschiedlichen Fachbereiche der Unternehmen der Schwarz Produktion überwachen im Rahmen der beschriebenen Prozesse anhand eines zentralen Maßnahmenplans die Effektivität ihrer Maßnahmen.

## **Einbindung von Interessengruppen**

Wir führen regelmäßig verpflichtende Compliance-Schulungen durch. Diese Schulungen zielen darauf ab, das Bewusstsein für rechtliche und interne Vorgaben zu schärfen und sicherzustellen, dass Richtlinien und Vorschriften der Unternehmen der Schwarz Produktion verstanden und eingehalten werden. Darüber hinaus werden gesondert identifizierte Hochrisikogruppen der festgelegten Compliance-Pflichtthemen in Zusatz- und Ergänzungsschulungen besonders sensibilisiert. Diese kontinuierliche Weiterbildung ist ein integraler Bestandteil des CMS und trägt zur Prävention von Verstößen bei.

## **GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**

Im Rahmen der Gesamtrisikobewertung wird auch das CMS-Pflichtthema Anti-Korruption erfasst. Dazu finden regelmäßige Risikoworkshops in all unseren Werken und Produktionsstandorten statt. Im Berichtszeitraum wurden neun Risiken identifiziert, deren Bruttowertigkeit als "schwer" eingestuft wurde. Ein Großteil dieser Risiken umfasst mögliche Interessenkonflikte bei der Auswahl von Geschäftspartnern und damit einhergehende interne oder externe Beeinflussungen, u. a. von Ausschreibungsprozessen.

Neben der Gesamtrisikobewertung findet im Zusammenhang mit dem Ankauf neuer Werke im Rahmen der Post-Merger-Integration ebenfalls eine Risikoprüfung und -bewertung der CMS-Pflichtthemen gemäß einer internen Richtlinie statt.

### **GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**

Alle compliance-relevanten Richtlinien sind im gemeinsamen Unternehmenshandbuch der Unternehmen der Schwarz Produktion veröffentlicht und in allen Unternehmen der Schwarz Produktion zugänglich. Um stets die Einhaltung der neuesten Vorgaben und Verhaltensweisen sicherzustellen, werden regelmäßig verpflichtende Compliance-Schulungen durchgeführt. Ein zentrales Element dieser Schulungen ist das CMS-Pflichtthema Anti-Korruption, das fester Bestandteil der jährlichen Pflichtschulung *Compliance Grund- und Wiederholungsschulung* ist.

Auch bei der Auswahl und Vertragserstellung mit Geschäftspartnern spielt Compliance eine zentrale Rolle. Hierbei ist die Compliance-Klausel richtliniengemäß zwingend anzuwenden. Mittels dieser Klausel wird im überwiegenden Teil der Vertragsbeziehungen unser *Code of Conduct* eingebunden. Beide Vertragsbestandteile verpflichten den Geschäftspartner zum regelgerechten Umgang mit Korruptionsthemen sowie zur zwingenden Vermeidung von Verstößen.

Da Richtlinien internen Regelungscharakter haben, werden diese nicht gegenüber Geschäftspartnern kommuniziert.

### **GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Im Berichtszeitraum wurden weder gegen Unternehmen der Schwarz Produktion noch gegen einen ihrer Mitarbeiter rechtliche Verfahren wegen Korruption eingeleitet. Es wurde kein Mitarbeiter aufgrund von Korruptionsvorfällen entlassen und kein Vertrag mit einem Geschäftspartner aufgrund von Korruption gekündigt oder nicht verlängert. Auch über das öffentlich zugängliche Meldesystem wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet.

## **GRI 300: UMWELT**

Unsere Aktivitäten für den Umweltschutz gehen über die Themen hinaus, die mittels der Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsberichterstattung identifiziert wurden. Um Einblick in die Vielfalt unserer Aktivitäten zu geben, heben wir in diesem einleitenden Abschnitt einzelne Aspekte unseres Engagements hervor.

Neben Klimaschutz, Energie und Kreislaufwirtschaft engagieren wir uns als Betreiber von fünf modernen Getränkewerken in Deutschland und einem sechsten Werk in Großbritannien bereits seit vielen Jahren für den nachhaltigen Umgang mit der knappen Ressource Wasser.

Zentrale Anliegen sind für uns dabei die Sicherstellung der Wasserversorgung unserer Standorte sowie die Abwasserbehandlung unter Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften und Grenzwerte. Wir arbeiten beständig an der Reduktion unseres Wasserverbrauchs, der im Geschäftsjahr 2023 circa 4,4 Millionen m<sup>3</sup> betrug. Wir stellen die Ableitung nach den wasser- und genehmigungsrechtlichen Vorschriften und Auflagen in Verbindung mit den Vorgaben der Entwässerungssatzung der betreffenden Kommunen sicher. An vier Standorten betreiben wir eigene Abwasserbehandlungs-



beziehungsweise Abwasserreinigungsanlagen. An drei weiteren Standorten betreiben wir Neutralisationsanlagen, um die Anforderungen der Entwässerungsatzungen im Hinblick auf den pH-Wert des Abwassers zu erfüllen. Kernziel dieser Maßnahmen ist die Reduktion der Schadstoffe, welche über das Abwasser in die Umwelt gelangen. Unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. genehmigungsrechtlichen Anforderungen an die Ableitung von Abwasser aus den Abwasserbehandlungsanlagen belief sich die Gesamtmenge an CSB (chemischer Sauerstoffbedarf) im Abwasser im Geschäftsjahr 2022 auf circa 72 Tonnen und im Geschäftsjahr 2023 aufgrund der Integration der Maxauer Papierfabrik auf circa 1.385 Tonnen.

Auch der Umgang mit Wertstoffen und die Vermeidung beziehungsweise bestmögliche Verwertung unserer Betriebsabfälle ist uns wichtig. Wir legen Wert darauf, dass wir Ressourcen bestmöglich nutzen und Wertstoffe so lange wie möglich im Wertstoffkreislauf halten. Bewusstsein hierfür schaffen wir mit der internen Schulung *Wertstoffe wertschätzen*, mit der wir in unseren Unternehmen für eine korrekte Abfallsammlung und -trennung sensibilisieren. Mit einem einheitlichen Standard für die Kennzeichnung unserer Abfallsammelbehälter stellen wir sicher, dass transparent ersichtlich ist, welche Abfälle in welchen Behälter einsortiert werden müssen.

Bei der Verwertung beziehungsweise Entsorgung von Produktionsabfällen spielt hierbei der zu den Unternehmen der Schwarz Gruppe gehörende Umweltdienstleister PreZero eine zentrale Rolle. So kümmert sich GreenCycle, ein Unternehmen der PreZero, um das interne Abfall- und Recyclingmanagement u. a. der Handelsunternehmen Lidl und Kaufland, aber auch unserer Unternehmen.

Im Geschäftsjahr 2022 sind circa 100.000 Tonnen Abfälle angefallen (davon 78 Tonnen, welche als „gefährliche Abfälle“ klassifiziert sind) und im Geschäftsjahr 2023 circa 216.000 Tonnen Abfälle (davon 552 Tonnen, welche als „gefährliche Abfälle“ klassifiziert sind). Der Anstieg der Abfallmenge im Geschäftsjahr 2023 resultiert vor allem aus der Integration der Maxauer Papierfabrik. Durch die implementierten Sortierprozesse konnten im Berichtszeitraum durchschnittlich mehr als 88 Prozent der angefallenen Abfallmenge einer positiven Verwertung zugeführt werden – d.h. sie wurden entweder recycelt, wiederverwendet, kompostiert oder vergoren. Die Restmenge wurde zum Großteil thermisch verwertet.

Wir setzen uns für Biodiversität ein. Wir legen Wert auf Umweltschutz an unseren Standorten, wie etwa bei der MEG Roßbach, wo wir besonders auf Insektenschutz achten. Eine Gesamtfläche von 275.000 Quadratmetern wird an diesem Standort entweder mit konkreten Maßnahmen wie Blühflächen und natürlicher Beweidung nachhaltig bewirtschaftet oder vollständig der Natur überlassen. Auf einem Teil dieses Geländes wird zusätzlich durch eine entsprechende Pflege ohne regelmäßige Mahd (sogenannte Dreifeldermaid) ein dauerhaftes Habitat für Insekten mit einem idealen Nist- und Nahrungsangebot geschaffen. Eine abgegrenzte Grünfläche hinter dem Werksgebäude wird durch Alpakas und Ponys beweidet. Dadurch reduziert die MEG Roßbach den Aufwand für die Pflege ihrer Grünflächen. Neben der MEG Roßbach engagiert sich auch die Bon Pasta im Insektenschutz. Zur Sensibilisierung der Mitarbeiter gibt es mehrere Insektenhotels und Honigbienenstöcke vor Ort. Am Standort MEG Wörth arbeiten wir eng mit einem Naturschutzverband zusammen, der jährlich das Habitat der geschützten Kiebitze begutachtet. Circa zehn Prozent der gesamten Kiebitz-Population in Rheinland-Pfalz findet sich zur Brutzeit am Standort des Getränkewerks ein. Das Mähen der Grünfläche während der Brutzeit setzen wir aus, um die Nester nicht zu zerstören. Zusätzlich kooperieren wir mit ausgewählten externen Umweltschutzorganisationen, um Projekte zu fördern, die die Biodiversität in den Regionen der angrenzenden Standorte nachhaltig stärken.

## GRI 301: Materialien 2016

### GRI 3-3: Managementansatz

Wir verwenden und verarbeiten verschiedene Rohstoffe und Verpackungsmaterialien zur Herstellung unserer Produkte. Als Lebensmittelproduzent legen wir besonderen Wert auf Verpackungen, da sie entscheidend für die Qualität und Sicherheit unserer Produkte sind. Daher tragen wir die Verantwortung, negative Auswirkungen unseres Verpackungsbedarfs zu minimieren oder zu vermeiden. Dies umfasst z. B. die Vermeidung unnötiger oder nicht recycelbarer Verpackungsabfälle. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die Schaffung effizienter Wertstoffkreisläufe und die Nutzung umweltschonender Verpackungen als zentrale Aufgaben im Bereich Umwelt identifiziert. Unser Hauptfokus liegt dabei auf Primärverpackungen, da diese den größten Anteil unseres Verpackungsmaterials ausmachen. Ein wichtiger Orientierungspunkt für unsere Aktivitäten in diesem Bereich ist die gemeinsam erarbeitete Plastikstrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe (REset Plastic).

### Maßnahmen

Für uns ist der umweltschonende Umgang mit Kunststoff als Verpackungsmaterial für Primärverpackungen von zentraler Bedeutung. Die Unternehmen der Schwarz Gruppe haben sich im Rahmen der gemeinsamen Plastikstrategie REset Plastic verpflichtet, 30 Prozent weniger Plastik bei Eigenmarkenverpackungen und Transporthilfen zu verwenden<sup>8</sup> (verglichen zu 2017), 100 Prozent der Eigenmarkenverpackungen maximal recyclingfähig zu gestalten<sup>9</sup> und durchschnittlich 25 Prozent Rezyklat in Eigenmarkenverpackungen aus Plastik einzusetzen<sup>10</sup>. Im Jahr 2018 unterzeichneten die Unternehmen der Schwarz Gruppe das *Global Commitment der New Plastics Economy* der Ellen MacArthur Foundation.

### Richtlinien und Vorschriften

Die gemeinsam erarbeitete Plastikstrategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe beinhaltet fünf Handlungsfelder:

#### REduce

Wir verzichten wo immer möglich und nachhaltig auf Plastik.

#### REdesign

Wir gestalten Produkte so, dass sie recyclingfähig sind und schließen Kreisläufe.

#### REcycle

Wir sammeln, sortieren, recyceln und schließen Wertstoffkreisläufe.

#### REmove

Wir unterstützen bei der Beseitigung von Plastikmüll aus der Umwelt.

#### REsearch

Für innovative Lösungen investieren wir in Forschung und Entwicklung und klären über Recycling und Ressourcenschonung auf.

---

<sup>8</sup> Gewicht der eingesetzten Plastikmenge im Vergleich zum Umsatz, den Lidl und Kaufland mit ihren Eigenmarken erzielen.

<sup>9</sup> Anteil des Gewichts des als recyclingfähig eingestuftes Plastiks im Verhältnis zum gesamten Plastikgewicht.

<sup>10</sup> Anteil des Gewichts des eingesetzten Rezyklats im Verhältnis zum gesamten Plastikgewicht.

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Im Rahmen dieser Handlungsfelder arbeiten wir in spartenübergreifenden Teams zusammen. Die jeweiligen Mitglieder sind aus verschiedenen Unternehmensbereichen entsprechend ihren fachlichen Hintergründen und Kenntnissen zusammengestellt und wirken darüber hinaus als Multiplikatoren in ihren jeweiligen Sparten, um die Belegschaft zu sensibilisieren und die entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Unsere Zielrichtungen in Bezug auf Kunststoffe und deren verantwortungsbewusste Verwendung finden sich im Wesentlichen in unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025*. Unser Ziel, bis 2023 durchschnittlich circa 90 Prozent Recycling-PET in unseren Flaschen einzusetzen, haben wir erreicht. In den PET-Flaschen für den deutschen Markt setzen wir bereits seit Mitte 2021 100 Prozent rPET ein.<sup>11</sup> Bis 2025 sollen unsere Kunststoffverpackungen maximal recyclingfähig sein.

## **Einbindung von Interessensgruppen**

Wir unterstützen mit beiden Zielen die Umsetzung der Strategie der Unternehmen der Schwarz Gruppe REset Plastic. Unsere Schwerpunkte liegen dabei auf der Weiterentwicklung unserer Verpackungen, insbesondere bei der Recyclingfähigkeit, der Kunststoffeinsparung und dem zunehmenden Einsatz von Recyclingmaterial. Die Verantwortung für die verwendeten Materialien liegt in verschiedenen Fachbereichen. Dazu zählen insbesondere die Bereiche Einkauf, Kunststoff, Qualität, Produkt- und Verpackungsentwicklung, Marketing, Vertrieb und Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit. Zudem sind die Handelsunternehmen Lidl und Kaufland sowie der Umweltdienstleister PreZero zentrale Partner. Wir entwickeln Verpackungen stets im engen Austausch mit den anderen Unternehmen der Schwarz Gruppe und unseren Verpackungslieferanten. Wir verfügen zudem über ein umfangreiches Material- und Lieferantenmanagement, welches in den Fachbereichen Supply Chain sowie Qualität angesiedelt ist. Weiterhin findet eine regelmäßige Abstimmung der relevanten Unternehmensbereiche Aktivitäten und Projekten in Bezug auf nachhaltige Verpackungen statt.

## **Weitere Maßnahmen und Hintergründe**

Die Umweltwirkung unserer Verpackungen optimieren wir u. a. durch die Förderung der Recyclingfähigkeit für eine stoffliche Verwertung, beispielsweise durch Verzicht auf sogenannte Multilayer-Materialien und schwarz eingefärbte Kunststoffe, oder mittels unseres hauseigenen PET-Wertstoffkreislaufs. Seit Juni 2021 bestehen alle von uns hergestellten PET-Einwegpfandflaschen der Lidl- und Kaufland-Eigenmarken in Deutschland zu 100 Prozent aus recyceltem Kunststoff (Rezyklat), ausgenommen Deckel und Etikett. Diesen wesentlichen Entwicklungsschritt im PET-Recycling konnten wir durch hohe Investitionen in den Wertstoffkreislauf, teilweise selbstentwickelte Lösungen und langjährig aufgebautes Know-how erzielen.

Das Besondere an unserem PET-Wertstoffkreislauf ist, dass wir gemeinsam mit unseren Handelspartnern den gesamten Wertstoffkreislauf von der Produktion über den Handel bis hin zum Recycling abbilden: Jede neue Flasche für den deutschen Markt ist vollständig aus alten Flaschen produziert und aufgrund ihres geringen Gewichts besonders ressourcenschonend. Der unternehmenseigene Wertstoffkreislauf für pfandpflichtige PET-Einwegflaschen spart durch die Verwendung von recyceltem PET (rPET) und die Verringerung des Flaschengewichts jährlich knapp 90.000 Tonnen neues PET und mehr als 160.000 Tonnen CO<sub>2</sub> ein. Seit 2008 summieren sich die Gesamteinsparungen auf circa 800.000 Tonnen PET und circa auf 1,5 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>.

---

<sup>11</sup> Ausgenommen Deckel und Etikett.

Neben dem Einsatz von Recycling-PET widmen wir uns auch der nachhaltigen Gestaltung unserer Verpackungen. Einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Steigerung der Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen haben wir Anfang des Geschäftsjahres 2022 umgesetzt. U. a. verzichteten wir seit Ende April 2022 beim 1-Liter-Schaleneis auf eine Siegelfolie, die nicht recyclingfähig war. Dazu haben wir in Abstimmung mit unseren Lieferanten ein neues Schalenformat entwickelt. Durch diese Umstellung sparen wir circa 125 Tonnen nicht recyclingfähige Kunststoffolie pro Jahr ein. Zukünftig werden wir diese Maßnahme auf alle anderen Schalenformate ausweiten.

Auch im Segment Trockenfrucht arbeiten wir intensiv an der Steigerung der Recyclingfähigkeit unserer Nussbeutel. Im Vorbericht haben wir angekündigt, den Blockbodenbeutel, der bei XXL-Produkten und bei Studentenfutter zum Einsatz kommt, im Geschäftsjahr 2022 auf recyclingfähigen Kunststoff umzustellen. Diese Maßnahme haben wir wie geplant umgesetzt und dadurch allein im Geschäftsjahr 2023 circa 270 Tonnen nicht recyclingfähigen Kunststoff eingespart.

Neben Optimierungen unserer Verpackungen sparen wir auch durch interne Prozessoptimierung Rohstoffe ein und verringern dadurch Lebensmittelverschwendung. So haben wir verschiedene sogenannte „Rework“-Prozesse implementiert. Das bedeutet, dass Zutaten aus einem vorherigen Prozessschritt wieder als Rohstoff eingesetzt werden. Mehrere Beispiele dafür finden sich u. a. in der Bonback. Dort werden überschüssige Kürbiskerne durch Auffangbleche und -behälter wieder in den Produktionsprozess zurückgeführt. Diese würden nach dem Bestreuen von Brötchen beim Weitertransport sonst als Ausschuss vom Band fallen. Ein anderes Beispiel findet sich bei unseren Buttercroissants – ungebackene Teiglinge werden wieder als Teig verwendet. Auch in der Solent setzen wir bereits seit Jahren auf Rework-Prozesse. Sogenannter Schokoladenbruch wird erneut zur Herstellung von Tafelschokoladen genutzt. Ähnlich gehen wir in unserer Nudelfabrik Bon Pasta vor. Teigwaren, die optisch nicht unseren Qualitätsansprüchen genügen, werden in der Bon Pasta wieder zur Herstellung neuer Teigwaren verwendet. Durch diese Prozesse fallen vor allem in der Solent und in der Bon Pasta nur relativ wenige Lebensmittelabfälle an.

Wir nutzen ein SAP-System, um unsere Materialbedarfsplanung durchzuführen (*Material Requirements Planning*). Dies stellt die termingerechte Verfügbarkeit von Materialien für die Produktion sicher. In diese Planung werden die Materialbedarfe und Lagerbestände (Rohstoffe und Verpackungen) für einen bestimmten Zeitraum herangezogen und miteinander abgeglichen. Das System berücksichtigt darüber hinaus u. a. auch bereits vorliegende Bestellungen, Reservierungen und Stammdaten unserer Produkte. Auf Basis dieser Daten erstellt das System optimale Bestellvorschläge für den Einkauf von Rohstoffen und Verpackungen. Damit vermeiden wir Verschwendung, die durch den Aufbau von zu hohen Lagerbeständen oder den Einkauf zu großer Mengen entstehen könnte.

Auch unser Papier ist umweltfreundlich, ökologisch nachhaltig und entspricht unserem hohen Anspruch an unser Nachhaltigkeitsengagement. Zu einem wesentlichen Teil nutzen wir bei der Papierherstellung Altpapier, aus dem wir in einem Recyclingprozess wieder neues Papier gewinnen. Wir setzen auf Holz aus verantwortungsvoll bewirtschafteter Forstwirtschaft und kurze Transportwege. Daher tragen alle unsere Papiere das FSC™-Siegel (FSC™ C189392) oder PEFC-Siegel (PEFC/04-31-3657). Für die Papierproduktion nutzen wir einen hohen Anteil an selbsterzeugter, erneuerbarer Energie u. a. aus Biomasse.

Unsere Papiersorte *EnviPress* ist zudem mit dem Blauen Engel, dem Umweltzeichen der Bundesregierung, zertifiziert. Der Blaue Engel zeichnet besonders umweltschonende Produkte und Dienstleistungen aus. Druckerzeugnisse mit dem Blauen Engel garantieren eine überwiegende Nutzung von Altpapier, wodurch Ressourcen geschont und z. B. weniger Wasser oder Energie

verbraucht wird. Werden anteilig Frischholzfaser verwendet, stammen diese aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und Forstbetrieben mit hohen ökologischen Standards.

Unsere Papiere MagniPress, PubliPress und EnvoPress sind mit dem EU-Ecolabel zertifiziert. Das EU-Ecolabel ist das offizielle Umweltzeichen der Europäischen Union. Produkte mit dem EU-Ecolabel haben über mehrere Phasen des Produktlebenszyklus hinweg geringere Umweltauswirkungen als vergleichbare Produkte.

### GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Bei den folgenden Materialien handelt es sich um die mengenmäßig relevantesten Rohstoffe, die wir in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 in Summe zur Herstellung unserer Produkte verwendet haben:

GESCHÄFTSJAHR 2022		
Rang	Warengruppe	Menge (Tsd. t)
1	Mehl und Mahlerzeugnisse	129
2	Zucker	84
3	Nüsse/Nusserzeugnisse	75
4/5	Flüssigschokolade	59
4/5	PET Regranulat	59
6	Molkereiprodukte	35
7	Technische Gase	32
8	Tray/Kollis <sup>12</sup>	19
9	Fette & Öle	13
10	Fruchzubereitungen	12

<sup>12</sup> Tray = Ein flaches Tablett zum Transport von Produkten; Kollis = Eine Verpackungseinheit für den Versand.

## GESCHÄFTSJAHR 2023

Rang	Warengruppe	Menge (Tsd. t)
1	Altpapier	282
2	Mehl und Mahlerzeugnisse	227
3	Füllstoffe	94
4	Zucker	79
5	Nüsse/Nusserzeugnisse	77
6/7	Flüssigschokolade	62
6/7	PET Regranulat	62
8	Holz	60
9	Kaffee	50
10	Technische Gase	32

Seit dem Geschäftsjahr 2023 sind wir mit der Bon Pasta und der Maxauer Papierfabrik in den beiden Geschäftsfeldern Teigwaren und Papier tätig. Dadurch ist die Rangfolge der ausgewiesenen Warengruppen in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 nur eingeschränkt vergleichbar.

### GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe

Wir sind ein Vorreiter bei der Implementierung des Wertstoffkreislaufs für bepfandete PET-Einwegflaschen in Deutschland. Seit 2010 wurde in Zusammenarbeit mit Lidl unter hohen Investitionen der PET-Wertstoffkreislauf aufgebaut. Heute sind auch die PET-Getränkeflaschen von Kaufland Teil unseres internen PET-Wertstoffkreislaufs. Sämtliche Schritte des „Bottle-to-bottle“-Recyclings sind bei den Unternehmen der Schwarz Gruppe vereint und entwickelt worden: Nach Sammlung der PET-Flaschen in den Lidl- und Kaufland-Filialen werden diese überwiegend in unseren Recycling- und Kunststoffwerken recycelt und zu neuen Flaschen verarbeitet. Anschließend werden die Flaschen in unseren Getränkewerken befüllt und durch Lidl und Kaufland vertrieben. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir etwa 62.000 Tonnen Recycling-PET in unseren PET-Getränkeflaschen verwendet (2022: knapp 59.000 Tonnen). Dies entspricht etwa 98 Prozent des insgesamt in unseren PET-Flaschen eingesetzten PETs und etwa 76 Prozent unseres gesamten Kunststoffverbrauchs 2023 für Primärverpackungen<sup>13</sup>. Insgesamt haben wir den Einsatz von Rezyklat für Primärverpackungen verglichen zum Geschäftsjahr 2021 um circa 15 Prozent gesteigert.

### GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

Wir arbeiten kontinuierlich an der Steigerung der Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen und haben verschiedene „Rework“-Prozesse implementiert, um die Verschwendung von Lebensmitteln

<sup>13</sup> Primärverpackungen gelten als Verpackungen, die im Kontakt mit Lebensmitteln stehen und das verkaufsfähige Produkt direkt umschließen. Transportverpackungen oder Stretchfolien für Paletten zählen dagegen nicht zu den Primärverpackungen.

zu verringern (siehe GRI 301). Bei der Wiederverwertung unserer Verpackungsmaterialien liegt der Hauptfokus auf dem in unseren PET-Getränkeflaschen eingesetzten PET (siehe GRI 301-2).

## GRI 302: Energie 2016

### GRI 3-3: Managementansatz

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* haben wir die Steigerung der Energieeffizienz als eine unserer Hauptaufgaben im Handlungsfeld Umwelt identifiziert. Ein umfassendes Energiemanagement zum Zweck der Verbesserung der Energieeffizienz hat in den vergangenen Jahren für den betrieblichen Klimaschutz weiter an Bedeutung gewonnen. Der Stellenwert der Energieeffizienz spiegelt sich insbesondere in der umfassenden Zertifizierung unserer Produktionsstandorte nach DIN ISO 50001 wider. Energie ist für unsere Produktionsprozesse unverzichtbar. Eine möglichst energieeffiziente Produktion ist wesentlich für den Klimaschutz und um die Versorgung der Gesellschaft mit Lebensmitteln gewährleisten zu können. Mit effizientem Energiemanagement können der Energiebedarf einerseits minimiert und andererseits neue Quellen der Eigenerzeugung erschlossen werden.

### Maßnahmen

Wir haben uns das Ziel gesetzt, durch entsprechende Maßnahmen im Zeitraum von 2018 bis 2025 mindestens 33 Millionen Kilowattstunden Energie einzusparen (das entspricht mindestens 119 Terajoule). Diese strategische Zielvorgabe wurde bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 bereits erfüllt. Insgesamt haben wir in den vergangenen zwei Geschäftsjahren durch Effizienzmaßnahmen mehr als **23 Millionen kWh Energie** eingespart (das entspricht mehr als 82 Terajoule). Zudem haben wir im Rahmen unseres Energiemanagementsystems je Werk Energieziele festgelegt, die auf das Gesamtziel einzahlen. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen zur Umsetzung dieser operativen Ziele hat jeder Produktionsstandort einen Beitrag zur Erreichung des strategischen Ziels zur Steigerung der Energieeffizienz geleistet. Allein in unseren Getränkewerken haben wir in den Geschäftsjahren 2022/23 insgesamt mehr als fünf Millionen kWh Energie eingespart (das entspricht mehr als 18 Terajoule). Zu den Maßnahmen, die wir im Berichtszeitraum in den Getränkewerken umgesetzt haben, zählen u. a. die Erneuerung und Optimierung von Kompressoren, der Umbau und die Optimierung der Schrupfpacker und Pasteure, die dauerhafte Verminderung von Druckluftverlusten sowie die Optimierung von Wassertemperaturen. Eines unserer drei Kunststoffwerke, die MEG Übach-Palenberg, konnte insbesondere durch die Optimierung von Wäscheverfahren und die Modernisierung von Maschinen knapp vier Millionen kWh Energie im Geschäftsjahr 2023 einsparen (das entspricht knapp 15 Terajoule). Den größten Anteil an der Energieeinsparung hat die Maxauer Papierfabrik. U. a. durch die Prozessoptimierung eines Rührwerks und die Verkleinerung zweier Pumpen haben wir im Geschäftsjahr 2023 mehr als neun Millionen kWh Energie eingespart (das entspricht mehr als 32 Terajoule). Durch eine Vielzahl weiterer Maßnahmen an allen Standorten, haben wir in Summe unser Ziel erreicht. Insgesamt beträgt die Einsparung durch Energieeffizienzmaßnahmen seit dem Geschäftsjahr 2018 bis inklusive Geschäftsjahr 2023 mehr als 59 Millionen kWh bzw. mehr als 212 Terajoule (2022: 41 Millionen kWh bzw. 148 Terajoule).

### Richtlinien und Vorschriften

Jeder unserer Produktionsstandorte verfügt über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem (ISO 50001) oder über ein rechtlich vergleichbares Umweltmanagementsystem (EMAS). Alle anderen Standorte, darunter die Verwaltungsstandorte, werden gemäß den Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes auditiert. Das Energiemanagementsystem wird durch das zentrale Energie-management

und die zugehörige Aufbauorganisation an unseren Standorten unterstützt. Die Aufbauorganisation ist in einem Organigramm beschrieben. Mittels Stellenbeschreibungen sind klare Verantwortlichkeiten definiert. Unser Energiemanagementsystem ist in der Richtlinie Energie-management im gemeinsamen Unternehmenshandbuch der Unternehmen der Schwarz Produktion beschrieben, durch werkspezifische Abläufe an jedem Standort etabliert und wird nach Bedarf aktualisiert.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Wesentliche Bestandteile des Energiemanagements sind unsere Energiepolitik, die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung gesetzter Energieziele, die Aufbau- und Ablauforganisation und die energetische Bewertung unserer Unternehmen. Die Erfolge unseres Energiemanagements überprüfen wir jährlich in Managementreviews für unsere Unternehmen. Werksziele und unternehmensweite Maßnahmen werden im zentralen Energiemanagement durch Monitoring und Controlling überwacht. Die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Ideenentwicklung werden in den Werken dezentral durch das Energieteam verantwortet. Workshops und ein regelmäßiger Austausch tragen dazu bei, dass alle Ideen und Maßnahmen intern ausgetauscht und genutzt werden können.

### **Einbindung von Interessengruppen**

Insbesondere innerhalb der Organisation des Energiemanagements ist ein Informationsfluss zwischen den Stakeholdern notwendig. Workshops und ein regelmäßiger Austausch tragen dazu bei, dass alle Ideen und Maßnahmen ausgetauscht und genutzt werden können. Zudem schulen wir die Belegschaft regelmäßig zu unserem Energiemanagement.

#### **Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.





## GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation<sup>14</sup>

Energieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	GJ 2022 <sup>16</sup>	GJ 2023 <sup>16</sup>
Verbrauch nicht erneuerbarer Brennstoffe <sup>17</sup>	194,0 (698,4)	555,3 (1.999,1)
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe <sup>18</sup>	0 (0)	786,2 (2.830,3)
zum Verbrauch gekaufte/r Strom und Wärmeenergie	317,3 (1.142,3)	637,9 (2.296,4)
selbst erzeugte/r Strom und Wärmeenergie	6,4 (23,0)	314,2 (1.131,1)
verkaufte/r Strom und Heizenergie <sup>19</sup>	0 (0)	81,1 (292,0)
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>517,7</b> (1.863,7)	<b>2.212,6</b> (7.965,4)

### Bitte beachten:

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



<sup>14</sup> Methodik der Datenerhebung: Wir erfassen die bezogene Energie überwiegend mittels geeichter Zähler. Zur Erfassung der betriebs-internen Verbräuche werden plausibilisierte Zähler genutzt. Einzelne Positionen, zum Beispiel der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeug-flotte, werden manuell erfasst. Die erfassten Rohdaten werden überwiegend online in eine Energiemanagementsoftware übertragen. Daten, die manuell übertragen werden müssen, sind darin entsprechend gekennzeichnet. Energieverbräuche, die indirekt durch unsere Geschäftstätigkeit in unserer Wertschöpfungskette entstehen, sind nicht Bestandteil der hier ausgewiesenen Energieverbräuche, finden aber Berücksichtigung in der betrieblichen Klimabilanz (siehe GRI 305-3).

<sup>15</sup> 1 Gigawattstunde (GWh) = 3,6 Terajoule (TJ). Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020).

<sup>16</sup> Geringe Abweichungen zum gemeinsamen Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmen der Schwarz Gruppe möglich aufgrund teilweise anderer Datenquellen und nachträglicher Korrekturen.

<sup>17</sup> Nicht erneuerbarer Brennstoff: Erdgas, Diesel/Benzin, Staplergas, Heizöl, Steinkohle, Schlämme (anteilig), Ersatzbrennstoffe.

<sup>18</sup> Erneuerbarer Brennstoff: Biomasse, Schlämme (anteilig).

<sup>19</sup> Wert wird von den verbrauchten und selbst erzeugten Energiemengen abgezogen.

### GRI 302-3: Energieintensität

	GJ 2022	GJ 2023
Gesamtenergieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	517,7 (1.863,7)	2.212,6 (7.965,4)
Anzahl der Mitarbeiter	4.097	5.106 <sup>20</sup>
Energieintensitätsquotient in GWh <sup>15</sup> pro Mitarbeiter (in Terajoule pro Mitarbeiter)	0,13 (0,45)	0,43 (1,56)

### GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

	GJ 2022	GJ 2023
<b>Jährliche Verringerung des Energieverbrauchs durch im Berichtszeitraum eingeführte Energieeffizienzmaßnahmen in GWh<sup>15</sup></b> (in Terajoule)	5,5 (19,8)	17,6 (63,4)
<b>Wesentliche durchgeführte Maßnahmen, die in den Unternehmen der Schwarz Produktion zu dieser Verringerung geführt haben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prozessoptimierung im Wärme- und Wäscheprozess</li> <li>■ Druckluftoptimierung an diversen Standorten</li> <li>■ LED-Beleuchtung</li> <li>■ Anpassung Fahrweise Blockheizkraftwerk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 28 Einsparmaßnahmen in der Maxauer Papierfabrik</li> <li>■ Optimierung der Beheizung</li> <li>■ Optimierung diverser Maschinen (Pasteur, Schrumpfpacker)</li> <li>■ Abwärmenutzung zur Heizung von Büros</li> <li>■ Prozessoptimierung im Wärme- und Wäscheprozess</li> </ul>

Wir betreiben an allen Produktionsstandorten ein nach DIN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem oder ein rechtlich vergleichbares Umweltmanagementsystem (EMAS), mit denen wir die für uns geltenden energierechtlichen Vorgaben einhalten. Zudem wurden Maßnahmenberechnungen nach DIN 17463 (Valeri) durchgeführt. Durch unser Energiemanagementsystem können wir genaue Aussagen über die bislang erreichten jährlichen Energieeinsparungen durch

<sup>20</sup> Wert inkl. Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta.

verschiedene Maßnahmen an den jeweiligen Standorten treffen. Die deutliche Verringerung des Energiebedarfs im Geschäftsjahr 2023 lässt sich auf die in der Maxauer Papierfabrik durchgeführten Maßnahmen zurückführen, mit deren Umsetzung unmittelbar nach der Eingliederung des Werks begonnen wurde. In der Maxauer Papierfabrik wurden insgesamt 28 Maßnahmen umgesetzt, durch welche im Strom- und Dampfverbrauch deutliche Effizienzgewinne erzielt werden konnten. Zusätzlich zu den Effizienzgewinnen in der Maxauer Papierfabrik haben wir in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 durchschnittlich knapp sieben GWh bzw. 25 Terajoule Energie pro Jahr durch Umsetzung verschiedener Energieeffizienzmaßnahmen eingespart. Diese Einsparungen beziehen folgende Energieträger mit ein: Strom, Erdgas, Staplergas, Diesel und Heizöl. Soweit möglich, werden die Einsparungen durch Messungen validiert und durch eine umfangreiche Energiemanagementsoftware erfasst. Teilweise werden aber auch manuelle Auswertungen durchgeführt.

**Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



## GRI 305: Emissionen 2016

### GRI 3-3: Managementansatz

Im Fokus unseres Engagements steht in erster Linie die Vermeidung und Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Der Klimawandel stellt unsere Gesellschaft vor enorme Herausforderungen und macht ein Handeln auf allen gesellschaftlichen Ebenen unabdingbar. Ein weiter fortschreitender Klimawandel kann auch Auswirkungen auf unsere Unternehmen haben, beispielsweise durch Rohstoffknappheit, Extremwetterereignisse oder steigende Kosten für landwirtschaftliche Rohstoffe infolge von Dürreperioden. Durch unseren Ansatz zur Reduktion der Treibhausgasemissionen reduzieren wir unseren Einfluss auf den Klimawandel und auch das Risiko, welches der Klimawandel für unsere Unternehmen darstellt. Weiterhin reduzieren wir das Risiko für Rohstoffknappheit dadurch, dass wir im Rahmen unserer Warengruppenstrategien Rohstoffe aus unterschiedlichen Regionen von unterschiedlichen Lieferanten beziehen.

### Maßnahmen

Die Unternehmen der Schwarz Gruppe werden ihre betriebsbedingten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 um 55 Prozent im Vergleich zu 2019 verringern.<sup>21</sup> <sup>22</sup> Wir haben uns im Zuge dessen das Ziel gesetzt, unsere betriebsbedingten Treibhausgasemissionen im selben Zeitraum um 30 Prozent zu reduzieren. Mit diesem Ziel ergänzen wir unser internes Klimaschutzziel aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie, dessen Umsetzung für uns einen Meilenstein im Zeitraum bis 2030 darstellt. Um dies zu erreichen, beziehen die Unternehmen der Schwarz Gruppe u. a. ihren Strom zu nahezu 100 Prozent<sup>23</sup> aus erneuerbaren Quellen. Lieferanten, die für 83 Prozent

<sup>21</sup> Wegen des anorganischen Wachstums der Unternehmen der Schwarz Gruppe sowie Methodik-Anpassungen wurden 2023 das Basisjahr und die Vorjahre rekalkuliert. Aufgrund dieser Neuberechnung werden unsere neuen und aktualisierten Klimaziele von der SBTi (re-)validiert.

<sup>22</sup> Das Ziel zu Scope 1 und 2 umfasst auch biogene Emissionen und die Entfernung biogener Einsatzstoffe.

<sup>23</sup> Ausgenommen Bezugsverträge, die wir nicht beeinflussen können, wie z. B. bei vereinzelten Mietobjekten mit Strombezugsbindung.

der produktbezogenen Emissionen verantwortlich sind, werden von uns dazu angehalten, sich bis 2026 selbst Klimaziele nach den Kriterien der *SBTi* zu setzen.

Bereits 2020 sind die Unternehmen der Schwarz Gruppe der *Science Based Targets initiative (SBTi)* beigetreten. Nun gehen sie den nächsten konsequenten Schritt: Die Unternehmen der Schwarz Gruppe haben bei der *SBTi* im September 2024 gemeinsam ein offizielles Net-Zero-Commitment abgegeben. Damit verpflichten sie sich, alle verursachten Treibhausgase entlang der Wertschöpfungskette bis spätestens 2050 auf Netto-Null zu reduzieren.

Die wirkungsvollste Maßnahme zur Reduktion der Treibhausgasemissionen im Berichtszeitraum war der verstärkte Bezug von Grünstrom. Im GJ 2022 haben wir in sämtlichen Unternehmen der Schwarz Produktion 100 Prozent Grünstrom bezogen. Im Geschäftsjahr 2023 galt dies für alle Unternehmen der Schwarz Produktion außer der Maxauer Papierfabrik, die erst Anfang des Geschäftsjahres 2023 integriert wurde. Allein durch diese Maßnahme haben wir im Berichtszeitraum pro Jahr circa 140.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird auch die Maxauer Papierfabrik ausschließlich Grünstrom beziehen. Dadurch wird sich die eingesparte Menge CO<sub>2</sub> ab dem Geschäftsjahr 2024 in etwa verdoppeln.

Eine weitere Maßnahme ist die Eigenerzeugung von erneuerbarer Energie. Im März 2021 haben wir auf den Dächern des Hochregallagers und des Produktionsbereichs unseres Standorts MEG Wörth am Rhein unsere erste Photovoltaikanlage mit mehr als 5.000 Modulen in Betrieb genommen. Ein Jahr später wurde diese Anlage um weitere 1.000 Module erweitert. Insgesamt kann das Getränkewerk mit etwa 6.000 PV-Modulen Solarenergie in Wechselstrom umwandeln und diesen für den Eigenbedarf nutzen. Die Leistung der gesamten Anlage entspricht dem jährlichen Energieverbrauch von mehr als 800 Zwei-Personen-Haushalten. Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine weitere Photovoltaikanlage in der Bon Presso in Betrieb genommen. Auf einer Fläche von etwa 1.000 m<sup>2</sup> wurden 592 Photovoltaikmodule installiert. Diese Anlage erzeugt einen Jahresertrag von circa 170.000 Kilowatt-stunden, was dem durchschnittlichen Jahresverbrauch von etwa 68 Zwei-Personen-Haushalten entspricht. Alle unsere Produktionsstandorte verfügen über ein nach DIN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Allein durch Energieeffizienzmaßnahmen haben wir im Geschäftsjahr 2022 mehr als fünf Millionen kWh und im Geschäftsjahr 2023 mehr als 17 Millionen kWh Energie eingespart (mehr dazu siehe GRI 302-4). Das entspricht dem Stromverbrauch von mehr als 8.000 Zwei-Personen-Haushalten.

Auch in unserer Logistik setzen wir gezielt Maßnahmen für den Klimaschutz um. Beim Transport unserer Waren zu den Handelspartnern Lidl und Kaufland achten wir neben dem Einsatz moderner Fahrzeuge vor allem darauf, die Transportdistanzen zu minimieren. Dieses Prinzip bildet die Basis für unsere Investitionsentscheidungen. In den letzten Jahren haben wir das Produktionsnetzwerk der Getränkewerke optimiert, wodurch die Transportwege erheblich verkürzt wurden. Dies zeigt sich besonders bei unseren stark nachgefragten 1,5-Liter-Mineralwasserflaschen – hier haben wir die durchschnittliche Transportentfernung auf etwa 180 km reduziert. Zudem haben wir seit 2014 durch die kontinuierliche Modernisierung unseres eigenen Lkw-Fuhrparks den durchschnittlichen Dieselverbrauch unserer Lkw um rund 14 Prozent gesenkt. Unsere Logistikdienstleister sind vertraglich verpflichtet, Fahrzeuge mit den jeweils modernsten Abgasnormen einzusetzen. Zur Reduzierung des Lkw-Verkehrs nutzen wir unseren eigenen Pool wiederverwendbarer Mehrweg-Gitterboxen. Diese Boxen dienen dem Transport unserer Flaschenrohlinge (Preform) und Verschlusskappen. Die Gitterboxen sind nicht nur wiederverwendbar, sondern auch klappbar, sodass auf einem Lkw etwa dreimal so viele leere, geklappte Boxen Platz finden wie gefüllte. Dadurch sparen wir beim Rücktransport dieser Gitterboxen in unsere Kunststoff- und Recyclingwerke rund zwei

Drittel der Lkw-Fahrten ein. 2023 sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Lkw-Fuhrparks durch diese Maßnahmen um knapp 1.100 Tonnen CO<sub>2</sub> bzw. um circa 39 Prozent gegenüber 2017 gesunken.

Unser Einsatz für den Klimaschutz zeigt sich außerdem in unserem Engagement für das Recycling von bepfandeten PET-Einwegflaschen. Seit Juni 2021 bestehen alle von uns hergestellten PET-Einwegpfandflaschen der Eigenmarken von Lidl und Kaufland in Deutschland zu 100 Prozent aus recyceltem Plastik (rPET), ausgenommen Deckel und Etikett. Diese neuen Flaschen werden komplett aus alten Flaschen hergestellt. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir allein durch die Nutzung von Recycling-PET circa 62.000 Tonnen Neukunststoff und mehr als 100.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

## **Richtlinien und Vorschriften**

Die Entwicklung strategischer Vorgaben zum Klimaschutz liegt in der Verantwortung des Fachbereichs Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit, der eng mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe und internen Fachbereichen, insbesondere dem Energiemanagement, zusammenarbeitet und die Maßnahmen mit der Unternehmensleitung der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG abstimmt. Die konkreten Klimaschutzmaßnahmen werden von den jeweiligen Fachbereichen oder Unternehmen der Schwarz Produktion geplant und umgesetzt. Der Fachbereich Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit fungiert als Stabsstelle und berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG. Das Energiemanagement ist im zentralen Energiemanagement sowie in der zugehörigen Aufbauorganisation an den einzelnen Standorten angesiedelt (siehe Managementansatz zu GRI 302).

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Ein zentrales Werkzeug, um Verbrauchsdaten und Emissionen darstellen und überwachen zu können, ist die Klimabilanzierung. Wir erstellen seit dem Geschäftsjahr 2019 jährlich eine vollumfängliche Klimabilanz nach dem *Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll)*. Mit der Klimabilanz verfolgen wir die Entwicklung unserer Treibhausgasemissionen.

## **Einbindung von Interessensgruppen**

Mit ihrer gemeinsamen Klimastrategie unterstützen die Unternehmen der Schwarz Gruppe das *Pariser Klimaabkommen*. Bereits 2020 sind sie daher offiziell der *Science Based Targets Initiative (SBTi)* beigetreten, die sich zum Ziel gesetzt hat, wissenschaftsbasierte Klimaziele in Unternehmen zu fördern. Mit unseren Lieferanten arbeiten wir im Rahmen der sogenannten S3-Initiative zusammen, damit sie sich bis 2026 selbst Klimaziele nach den Kriterien der *SBTi* setzen. Wir nutzen beispielsweise Schulungen, um in den Unternehmen der Schwarz Produktion zu Energieeinsparmöglichkeiten und zum Thema Klimaschutz zu sensibilisieren.

**GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1); GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2); GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

<b>Summe THG-Emissionen in t CO<sub>2</sub>e<sup>24 25 26 27</sup></b>		<b>GJ 2022</b>	<b>GJ 2023<sup>29</sup></b>
<b>gesamt</b>	<b>Bruttovolumen THG-Emissionen</b>	3.623.399	4.060.719
<b>Scope 1 &amp; 2</b>	<b>direkte &amp; indirekte THG-Emissionen (Scope 1 &amp; 2)<sup>30</sup></b>	299.998	306.086
<b>Scope 1</b>	<b>direkte THG-Emissionen</b>	162.337	152.386
	flüchtige Gase <sup>31</sup>	70	908
	mobile Verbrennung	5.403	4.673
	stationäre Verbrennung	156.864	146.805
<b>Scope 2</b>	<b>indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach marktorientiertem Ansatz</b>	137.661	153.699
	Fernwärme	6.480	6.592
	Strom nach marktorientiertem Ansatz	131.180	147.107
	<b>indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach standortorientiertem Ansatz</b>	186.727	217.430
	Fernwärme	6.480	6.592
	Strom nach standortorientiertem Ansatz	180.247	210.838

<sup>24</sup> In der Klimabilanz sind die Emissionen der zugekauften Unternehmen berücksichtigt.

<sup>25</sup> Analysierte Quellen für die Emissionsfaktoren: internationale Organisationen (z. B. IEA, IPCC), LCA-Datenbanken (z. B. Ecoinvent, Optimeal), nationale Institutionen (z. B. DBEIS/ DEFRA) sowie Industrieverbände und -organisationen (z. B. Plastics Europe, FEFCO). Um eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu gewährleisten, werden teilweise nicht die aktuellen Emissionsfaktoren zur Berechnung herangezogen.

<sup>26</sup> Zukünftig können sich durch nachträgliche Korrekturen, zusätzliche Datenverfügbarkeiten, methodische Anpassungen oder rückwirkende Neuberechnungen aufgrund neu integrierter Unternehmen Abweichungen ergeben.

<sup>27</sup> Aufgrund gerundeter Werte sind leichte Abweichungen in der Summenbildung möglich.

<sup>28</sup> Aufgrund von Unwesentlichkeit werden die Emissionen der GHG-Kategorien 3.2, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 3.13, 3.14 und 3.15 nicht bilanziert.

<sup>29</sup> Die Zuwächse der Emissionen im GJ 2023 sind auf das Wachstum der Unternehmen der Schwarz Produktion zurückzuführen.

<sup>30</sup> Für die Summenberechnung der betriebsbedingten THG-Emissionen wurden die Scope-2-Emissionen des marktorientierten Ansatzes verwendet.

<sup>31</sup> Emissionen durch verflüchtigte Kältemittel aus Kühlgeräten. Erfasst werden Nachfüllmengen. Erstbefüllungen (auch bei technischer Umrüstung) werden nicht berücksichtigt. Die Erweiterung eines Gesamt-Kühlsystems um ein Einzelaggregat gilt als Erstbefüllung und wird nicht erfasst.

Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e <sup>24 25 26 27 28</sup>		GJ 2022	GJ 2023 <sup>29</sup>
Scope 3	indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	3.323.402	3.754.633
	Kat. 3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	2.808.250	3.144.118
	Kat. 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	82.117	83.485
	Kat. 3.4 Transporte (vorgelagert)	244.955	349.380
	Kat. 3.5 Betriebsabfälle	10.825	10.845
	Kat. 3.6 Geschäftsreisen	2.819	4.195
	Kat. 3.7 Mitarbeiterpendeln	5.076	5.948
	Kat. 3.12 Entsorgung/ Verwertung verkaufter Produkte	169.359	156.662

#### GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen

	GJ 2022	GJ 2023
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß marktorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	299.998	306.085
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß standortorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	349.064	369.816
Anzahl der Mitarbeiter	4.097	5.106 <sup>20</sup>
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß marktorientiertem Ansatz	73,2	59,9
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß standortorientiertem Ansatz	85,2	72,4

<sup>32</sup> Angaben beziehen sich auf betriebsbedingte Emissionen (Scope 1, 2).

## GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen

Senkung der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e	GJ 2022	GJ 2023
<b>Reduktion von Treibhausgasen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 (Beispiele)</b>		
CO <sub>2</sub> -Einsparung durch Nutzung von Grünstrom (Bezug sowie Eigenerzeugung) <sup>33</sup>	ca. 140.000	ca. 140.000
CO <sub>2</sub> -Einsparungen durch Energieeffizienzmaßnahmen <sup>34</sup>	ca. 1.100 (berücksichtigt sind Effizienzsteigerungen bei Strom und Erdgas)	ca. 3.800 (berücksichtigt sind Effizienzsteigerungen bei Strom und Erdgas)
<b>Reduktion von Treibhausgasen in der Kategorie Scope 3 (Beispiele)</b>		
CO <sub>2</sub> -Einsparung durch den Einsatz von Recycling-PET	ca. 99.000	ca. 104.000
CO <sub>2</sub> -Einsparungen durch Gewichtsreduktion der PET-Getränkeflaschen	ca. 58.000	ca. 60.000

Durch die Steigerung der Energieeffizienz reduzieren wir vor allem unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen. Der Einsatz von Recycling-PET und die Reduktion des Kunststoffverbrauchs tragen maßgeblich zur Senkung der Scope 3-Emissionen bei.

Seit 2007 verfolgen wir die Gewichtsreduktion unserer PET-Getränkeflaschen und erfassen die entsprechenden Daten. So konnten wir das Gewicht unserer 1,5-Liter-Saskia-Flasche um mehr als 30 Prozent reduzieren. Alle seit Juni 2021 in Deutschland hergestellten PET-Einwegpfandflaschen der Eigenmarken von Lidl und Kaufland bestehen, ausgenommen Deckel und Etikett, vollständig aus recyceltem Plastik.

Die Einsparungen durch den Einsatz von Recyclingmaterial werden nicht auf ein Basisjahr bezogen, sondern direkt aus den im jeweiligen Geschäftsjahr verwendeten Mengen an Recycling-PET berechnet. Wir lassen diese Mengen jährlich von einer unabhängigen Stelle prüfen. Ein unabhängiges Umweltforschungsinstitut berechnet daraufhin die eingesparte Menge an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

Auch die Einsparungen von Treibhausgasen durch Energieeffizienzmaßnahmen werden direkt aus den im jeweiligen Geschäftsjahr umgesetzten Maßnahmen berechnet, ohne Bezug auf ein Basisjahr. Die Einsparungen durch Gewichtsreduktion und den Einsatz von Rezyklaten werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten angegeben und umfassen auch andere Treibhausgase neben CO<sub>2</sub>.

<sup>33</sup> Zur Berechnung der Emissionsreduktion durch den Bezug von Grünstrom wurde der marktbasierter Ansatz genutzt. Ausgewiesen wird die Einsparung gegenüber dem letzten Zeitraum ohne Bezug von Grünstrom (GJ 2021).

<sup>34</sup> Zur Berechnung der Emissionsreduktion durch Energieeffizienzmaßnahmen wurde der standortbasierte Ansatz genutzt.



## GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen

Summe der Emissionen	2022 <sup>35</sup> in t	2023 <sup>36</sup> in t
NOx	2,7	220,9
SOx	0	1,9
Gef. Luftschadstoffe HCl	0	5,7
Gef. Luftschadstoffe NH <sub>3</sub>	0	0,1
Feinstaub	169,3	170,4
CO	0	3,6
Cges	0	0,2
Formaldehyd	22,9	22,9

In unseren Lebensmittel- sowie Getränkewerken werden überwiegend Feuerungsanlagen zur Erzeugung von Prozesswärme/ Dampf betrieben. Bei der Bonback sowie der Solent Rheine und der Bon Presso werden zudem Feuerungsanlagen zur Erzeugung von Wärme für die Herstellung von Backwaren (Backöfen) sowie zum Rösten von Kaffee und Pistazien (Röster) eingesetzt. Die Anlagen unterliegen keiner kontinuierlichen Messverpflichtung. Sie werden gemäß den gesetzlichen und genehmigten Anforderungen und Grenzwerten betrieben und in regelmäßigen Abständen geprüft.

Da die Menge an Emissionen aus bisher genannten Anlagen nicht wesentlich ist, beschränken sich die oben aufgeführten Daten auf die Maxauer Papierfabrik und die Bon Presso.

Beim Kraftwerk in der Maxauer Papierfabrik werden kontinuierliche Messungen durchgeführt, die über einen Immissionsrechner unmittelbar an die Behörde gemeldet werden. Es werden neben den spezifischen Werten auch die jeweiligen Emissionsfrachten erfasst.

<sup>35</sup> Ausschließlich Werte für Bon Presso; Werte wie Schwefeloxide (SOx), schwer abbaubare organische Schadstoffe, flüchtige organische Verbindungen und gefährliche Luftschadstoffe sind nicht relevant.

<sup>36</sup> Ausschließlich Werte für Bon Presso und Maxauer Papierfabrik; Anstieg der Werte aufgrund der Integration der Maxauer Papierfabrik; Werte wie schwer abbaubare organische Schadstoffe und flüchtige organische Verbindungen sind nicht relevant.

# GRI 400: SOZIALES

## GRI 401: Beschäftigung 2016

### GRI 3-3: Managementansatz

Gemeinsam wollen wir weiteres nachhaltiges Wachstum erreichen. Mit unserem Engagement möchten wir attraktive Arbeitsbedingungen erhalten und fördern, dem Fachkräftemangel entgegenwirken und unsere Unternehmenswerte festigen. Denn: Erfolgreich sind wir nur gemeinsam.

Nachhaltigkeit in der „Beschäftigung“ bedeutet für uns vor allem, dass wir uns entschieden für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung einsetzen und kontinuierlich Zugang zu Weiterbildungsangeboten ermöglichen. Dazu zählen für uns beispielsweise auch gleiche Entlohnung und gleiche Aufstiegschancen zwischen den Geschlechtern, aber auch eine Unternehmenskultur, in der Diversität und Chancengleichheit großes Gewicht haben (siehe Managementansatz zu GRI 405).

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* haben wir uns verschiedene Schwerpunkte gesetzt mit dem Ziel, auch weiterhin gute und attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Zu zwei Themen – Arbeitssicherheit und Ausbildung – haben wir uns quantifizierte Ziele gesetzt (siehe dazu jeweils Managementansatz zu GRI 403 und GRI 404).

### Maßnahmen

Wir bieten umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben unserem Fortbildungskatalog spielt dabei auch die Schwarz Produktion Akademie, in der wir intern eine Vielzahl von Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, eine wesentliche Rolle. Durch unsere Lehrwerkstatt als Bestandteil der Schwarz Produktion Akademie haben wir unser Engagement für eine hervorragende Berufsausbildung intensiviert (siehe Managementansatz zu GRI 404).

Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle, um die Work-Life-Balance zu fördern. Außerhalb des Schichtsystems sind Gleitzeit- und Vertrauensarbeitszeitmodelle etabliert. Darüber hinaus ermöglichen wir mobiles Arbeiten an durchschnittlich zwei Tagen pro Woche sowie Teilzeitarbeit.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere Sichtbarkeit und unser Engagement in sozialen Netzwerken wie z. B. LinkedIn, Facebook und Instagram erhöht. Auch gehen wir aktiv auf Feedback, Kritik oder Anregungen ein, die wir als Arbeitgeber erhalten, und nehmen die angesprochenen Punkte auf.

### Richtlinien und Vorschriften

Der besondere Stellenwert der Belegschaft spiegelt sich auch in unserem *Verhaltenskodex* wider, welcher eine Reihe von Prinzipien verbindlich festlegt. Diese Prinzipien zählen maßgeblich auf die in unserer Unternehmenskultur verankerten Werte ein (siehe GRI 2-23).

Personalthemen werden vom Fachbereich Personal betreut und gesteuert. In unseren Unternehmen unterstützen zudem HR Business Partner und Personalreferenten die Umsetzung unseres Managementansatzes. Arbeitssicherheit wird auf der Fachebene durch den zentralen Fachbereich EHS geführt (siehe Managementansatz zu GRI 403).

## Einbindung von Interessengruppen

Wir informieren regelmäßig über aktuelle Themen aus den Unternehmen der Schwarz Produktion, z. B. über das Intranet, die regelmäßig erscheinende gemeinsame Mitarbeiterzeitung, die sozialen Medien oder auch durch unsere Informationsmonitore an den Standorten (MIS). Zudem führen wir regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, mit denen ein aktuelles Stimmungsbild über unsere Unternehmen hinweg erhoben wird. Zuletzt wurde die Mitarbeiterbefragung im Geschäftsjahr 2023 durchgeführt.

## GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Neue Mitarbeiter und Fluktuation GJ 2022 und GJ 2023 <sup>37</sup>	Eintritte (absolut)		Eintritte (anteilig an Gesamtbelegschaft des jeweiligen GJ)		Austritte (absolut) <sup>38</sup>		Fluktuation <sup>38</sup>	
	2022	2023 <sup>39</sup>	2022	2023 <sup>39</sup>	2022	2023 <sup>39</sup>	2022	2023 <sup>39</sup>
< 30 Jahre	221	284	5 %	6 %	-	-	-	-
≥ 30 bis < 50 Jahre	296	364	7 %	7 %	-	-	-	-
≥ 50 Jahre	89	102	2 %	2 %	-	-	-	-
weiblich	150	185	4 %	4 %	93	141	11,0 %	16,8 %
männlich	456	565	11 %	11 %	242	356	7,9 %	11,7 %
gesamt	606	750	15 %	15 %	335	497	8,6 %	12,8 %

### Bitte beachten:

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



## GRI 401-2: Betriebliche Leistungen für vollzeitbeschäftigte Angestellte

Betriebliche Leistungen bieten wir grundsätzlich unabhängig von einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung an. So besteht grundsätzlich die Möglichkeit, eine betriebliche Altersvorsorge bei der Pensionskasse Ernährung und Genuss in der Hamburger Pensionskasse abzuschließen. Diese Option ist für tarifgebundene Mitarbeiter in den entsprechenden Altersvorsorgetarifverträgen geregelt. Für

<sup>37</sup> Erfasst werden alle Mitarbeiter (inklusive Abwesender), die im Betrachtungszeitraum (Stichtag) neu eingestellt wurden (Ersteintritt). Die Angabe erfolgt unabhängig von einer zeitlichen Befristung. Abweichungen zur Summe der Einzelwerte aufgrund von Rundungen möglich.

<sup>38</sup> Differenzierung der Austritte und Fluktuation nach Alter wird nicht erhoben.

<sup>39</sup> Die absoluten und anteiligen Zahlen für das GJ 2023 beziehen die Zuwächse durch die im Berichtszeitraum übernommene Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta nicht mit ein.

nicht-tarifgebundene Mitarbeiter wenden wir diese Regelungen inklusive des Arbeitgeberanteils freiwillig an, um Gleichbehandlung in Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge sicherzustellen.

Darüber hinaus bieten wir eine arbeitsplatzspezifische arbeitsmedizinische Betreuung für alle Mitarbeiter an. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements stellen wir zusätzliche Leistungen wie Gripeschutzimpfungen an und führen Gesundheitstage mit wechselnden Schwerpunkten durch. Am Arbeitsplatz stellen wir kostenlos Mineralwasser und Erfrischungsgetränke zur Verfügung.

Über die Plattform *corporate benefits* können alle Mitarbeiter der Schwarz Produktion eine Vielzahl von Rabatten auf Produkte und Dienstleistungen, einschließlich Mode, Reisen und Technik von über 700 Markenherstellern, erhalten. Seit Anfang 2022 bieten wir auch vergünstigte Mitgliedschaften in verschiedenen Fitnessstudios sowie Online-Fitnesskurse an. Es kann aus über 1.600 digitalen Workouts gewählt werden, die bequem von zu Hause aus durchzuführen sind.

Im Jahr 2019 haben wir begonnen, das gemeinsame Konzept der Unternehmen der Schwarz Gruppe zur Förderung der Mitarbeitermobilität *Ready4Green* umzusetzen. Hierdurch können alle Mitarbeiter ein von der Schwarz Produktion bezuschusstes JobTicket erwerben, um den öffentlichen Nahverkehr für den Arbeitsweg zu nutzen. Dies trägt nicht nur zum Umweltschutz bei, sondern reduziert auch die Verkehrsbelastung. Durch unsere Kooperation mit der Gothaer Krankenversicherung bieten wir zudem exklusive Krankenzusatzversicherungstarife zu attraktiven Konditionen, die auch für Familienmitglieder gelten. Ab dem ersten Arbeitstag steht diese Option allen Mitarbeitern der Unternehmen der Schwarz Produktion offen.

Die Unternehmen der Schwarz Produktion sind nicht börsennotiert.

#### GRI 401-3: Elternzeit<sup>40</sup>

Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	GJ 2022	GJ 2023
weiblich	77	71
männlich	117	102
gesamt	194	173

Anzahl der Beschäftigten, die nach Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind <sup>41</sup>	GJ 2022	GJ 2023
weiblich	42	34
männlich	115	92
gesamt	157	126

<sup>40</sup> Wir erheben keine Daten dazu, wie viele Beschäftigte Anspruch auf Elternzeit haben, oder nach der Elternzeit im Unternehmen verbleiben.

<sup>41</sup> Die Rückkehr aus Elternzeit erfolgt nicht unbedingt im selben Jahr, in dem die Elternzeit begonnen hat. Daraus ergeben sich Schwankungen der Rückkehrerrate.

## GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

### GRI 3-3: Managementansatz

Wir legen großen Wert auf die Arbeitssicherheit und den Schutz der Gesundheit. Das gilt sowohl für uns als Belegschaft der Unternehmen der Schwarz Produktion, aber auch für Leiharbeitnehmer, Fremdfirmen und Besucher. Arbeitssicherheit und der Schutz der Gesundheit sind maßgeblich für unseren Unternehmenswert „Vertrauen“ und auch für unsere Reputation als verantwortungsbewusste Arbeitgeber. Wir verpflichten uns zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und anderweitig relevanten Anforderungen.

### Maßnahmen

In den vergangenen Jahren haben wir umfangreiche Maßnahmen umgesetzt, um die Arbeitssicherheit zu steigern. Dazu zählt beispielsweise die Einführung eines gemeinsamen EHS-Tools der Unternehmen der Schwarz Produktion mit den Modulen Arbeitssicherheit, Gefahrstoffmanagement und Legal Compliance. Dadurch können wir Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebsanweisungen noch besser dokumentieren, eingesetzte Gefahrstoffe detailliert beurteilen und notwendige sicherheitstechnische Prüfungen im Rahmen der Unfallverhütungsvorschriften und der Betriebssicherheitsverordnung nachhalten. Im Jahr 2023 haben wir eine weitere Software (e-QSS) zur Dokumentation und Nachverfolgung der EHS-Korrekturmaßnahmen eingeführt. Außerdem haben wir das Programm Lockout/ Tagout an fast allen Standorten erfolgreich implementiert. Dabei handelt es sich um eine Sicherheitsmaßnahme zur Abschaltung von Energiequellen an Maschinen und Geräten, welche eine unbeabsichtigte Inbetriebnahme während Wartungsarbeiten verhindert.

Ein weiterer wichtiger Erfolg der Unternehmen der Schwarz Produktion ist die gemeinsame Konzeptionierung eines Kataloges zur risikobasierten Auswahl und Beschaffung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA). Dieser unterstützt die Unternehmen der Schwarz Produktion bei der Auswahl der richtigen und geeigneten PSA für die jeweiligen Anwendungsbereiche und sorgt für einen einheitlichen Standard mit Blick auf die Zuverlässigkeit, Qualität und Güte der Produkte. Fortlaufend wird das PSA-Konzept geprüft und aktualisiert. Dabei wird die persönliche Schutzausrüstung jeweils entsprechend dem Stand der Technik und den ermittelten Gefährdungen zur Risikominimierung ausgewählt.

Auch im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements haben wir im Berichtszeitraum neben dem strategischen Aufbau des betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) umfangreiche Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) weiter ausgebaut und gestärkt. Dazu unterstützt das BGM-Team u. a. die Umsetzung, Koordinierung und Steuerung des BGM an den einzelnen Standorten sowie der BGF. Der Lenkungsausschuss Gesundheit koordiniert alle strategischen Gesundheitsthemen. Zusätzlich wurden in den Standorten lokale Teams Gesundheit installiert, die mit Unterstützung des BGMs lokal notwendige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umsetzen. Dabei werden die Standorte durch je zwei Krankenkassen unterstützt. Des Weiteren haben wir einen Jahresplan (*Gesundheitskalender*) mit gesundheitsfördernden Maßnahmen erstellt, der für alle Standorte umgesetzt wird. Diese Maßnahmen werden in den vier **BGF-Säulen** angeboten: **Gesund bleiben** (Bewegung, Ernährung, Entspannung), **Gesund werden** (Prozesse im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), Suchtberatung), **Gesund arbeiten** (Ergonomie am Arbeitsplatz) und **Gesund leben** (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben). Kooperationen mit Fitnessstudios und -dienstleistern sind umgesetzt worden und werden weiter ausgebaut.

Der *Virtual Run* ist mittlerweile in die BGM-Jahresplanung integriert und findet jährlich im Zeitraum des *Corporate Health Day* im April an allen Standorten statt. 2024 wurde der *Virtual Run* das erste Mal im Sinne der Nachhaltigkeit mit der *Summitree-Challenge* verbunden. Über einen Zeitraum von vier Wochen wurden mittels einer App Kilometer gesammelt und nach Beendigung des Aktionszeitraums in Bäume umgerechnet. Insgesamt wurden 2.200 Bäume erlaufen, welche Ende 2024 in der Nähe eines Standortes gepflanzt werden. Auch das *Stadtradeln*, welches neben der gesundheitsfördernden Wirkung auch einen positiven Beitrag zum Klimaschutz leistet, wurde erneut erfolgreich umgesetzt. Für die Kinder unserer Belegschaft haben wir an allen Standorten, an denen sich genügend Interessenten gemeldet haben, ein Kinder-Ferienprogramm angeboten (siehe Managementansatz GRI 202). Zudem sind diverse Angebote für *Gesunde Arbeit im heimischen Umfeld* erstellt und umgesetzt worden, um den besonderen Anforderungen im mobilen Arbeiten gerecht zu werden. An den Standorten können sich unsere Mitarbeiter kostenlos mit Mineralwasser und anderen Kaltgetränken versorgen. Wir bieten unserer Belegschaft jährlich kostenfrei die Möglichkeit einer Grippe-schutzimpfung an. Länger krank gewesene Mitarbeiter unterstützen wir bei der Rückkehr in den betrieblichen Alltag frühzeitig und systematisch durch einen eigenen Fürsorgeprozess und unser BEM. Zusätzlich werden unsere Führungskräfte und Betriebsräte im Bereich Gesundheit geschult, beispielsweise zu unserem BGM, zum BEM oder zum Thema Sucht.

## Richtlinien und Vorschriften

Wir haben eine Reihe von Richtlinien und Prozessen eingeführt, die eingehalten werden müssen, und die in regelmäßigen Abständen auch durch interne Audits kontrolliert werden. Mittels geeigneter IT-Systeme halten wir die rechtskonforme Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz nach. In unserem gemeinsamen Unternehmenshandbuch der Unternehmen der Schwarz Produktion sind sämtliche Arbeitsschutzrichtlinien, zugehörige Checklisten, betriebliche Beauftragungen sowie andere gesetzesrelevante Forderungen beschrieben.

Des Weiteren haben die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie unserer Leiharbeiter, Fremdfirmen und Besucher für uns höchste Priorität. Unser Ziel ist es, jeden Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Unfällen oder Berufskrankheiten zu schützen. Wir haben daher ein Ziel zur Arbeitssicherheit in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Es lautet:

- Bis 2025 reduzieren wir die Quote meldepflichtiger Unfälle jährlich um durchschnittlich 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr<sup>42</sup>.

Durch die genannten Maßnahmen konnten wir die Unfallhäufigkeit der meldepflichtigen Unfälle bezogen auf die geleistete Arbeitszeit (Arbeitsunfall je 1 Mio. Arbeitsstunden) im Zeitraum 2017 bis 2023 von 37,1 Prozent auf 23,3 Prozent reduzieren. Das entspricht einer Verringerung von durchschnittlich circa 6 Prozent gegenüber dem jeweiligen Vorjahr.<sup>42</sup> Damit haben wir die Quote der meldepflichtigen Unfälle seit 2017 um insgesamt über 37 Prozent reduziert.

Jeder unserer Standorte verfügt über ein an die DIN EN ISO 45001 angelehntes Arbeitsschutzmanagement, welches in Form von gruppenweiten Richtlinien und Verfahrensanweisungen die Arbeitsschutzstandards innerhalb der Gruppe bildet. Diese werden in internen Audits oder durch zertifizierte externe Auditoren begutachtet und evaluiert. Die Maxauer Papierfabrik ist als erstes Werk nach DIN EN ISO 45001 zertifiziert.

---

<sup>42</sup> In der MEG Leißling GmbH haben wir die Rate meldepflichtiger Unfälle 2023 um circa 36 Prozent gegenüber 2017 reduziert; in der MEG Wörth am Rhein GmbH haben wir die Rate meldepflichtiger Unfälle 2023 um circa 34 Prozent gegenüber 2017 reduziert.

An einem Teil unserer Standorte werden interne Kurzaudits oder EHS-Checks durchgeführt. Die internen Kurzaudits werden seit Ende 2023 durch das Pilotprojekt *EHS-Check Arbeitsbereich* weiterentwickelt. Zudem erfolgt die regelmäßige Prüfung der ortsfesten und ortsveränderlichen Geräte gemäß DGUV Vorschrift 3. Die entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen sowie die daraus resultierenden Betriebsanweisungen werden jährlich von den Führungskräften mit Unterstützung der EHS-Koordinatoren geprüft, validiert und im Tool Quentic zusammen mit den entsprechenden Schutzmaßnahmen dokumentiert. Tagaktuelle EHS-Themen kommunizieren wir z. B. in Frühbesprechungen oder Schichtübergaben. Zudem finden Standortbesprechungen durch den zentralen EHS-Bereich und monatliche Regeltermine mit den für den jeweiligen Standort zuständigen Fachkräften für Arbeitssicherheit (EHS-Koordinatoren) statt. Ein ständiger Austausch mit den Betriebsärzten wird auch außerhalb der Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen durchgeführt.

EHS-Korrekturmaßnahmen aus Audits/Revisionen oder Begehungen werden u. a. mit Hilfe eines Softwareprogramms bewertet und dokumentiert. Zentralseitig wird monatlich ein EHS-Report erstellt und an die Geschäftsführung kommuniziert.

Die Aufgaben und Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sind im BGM-Handbuch niedergeschrieben. Die Qualität des BGMs wird jährlich durch externe Audits (*EUPD-Research, Top Employer Brand*) überprüft und entsprechend weiterentwickelt. Die Koordination aller gesundheitsrelevanten Aktivitäten wird durch das BGM gesteuert und ausgewertet.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Die jeweiligen Werkleiter beziehungsweise Geschäftsführer der einzelnen Standorte sind für die Aspekte Arbeitssicherheit und Umwelt- sowie Gesundheitsschutz in Zusammenarbeit mit den lokalen EHS-Koordinatoren verantwortlich. Auf Fachebene steuert der zentrale EHS-Bereich die genannten Aspekte und steht den einzelnen Unternehmen der Schwarz Produktion unterstützend und beratend zur Seite. Alle Führungskräfte sind zudem in ihren Pflichten und ihrer Verantwortung in Bezug auf Arbeitssicherheit geschult. Um die Verbindlichkeit zu stärken, werden die Pflichten und Aufgaben schriftlich an die zuständigen Führungskräfte übertragen.

Vierteljährlich finden an jedem Standort Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses statt, welcher sich aus dem Betriebsverantwortlichen bzw. einem Vertreter, dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit (EHS-Koordinator) und einem Teil der Sicherheitsbeauftragten zusammensetzt. Zusätzlich nehmen ein Vertreter aus dem Bereich Personal und bei Bedarf weitere Fachkräfte an den Sitzungen teil. Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses sind beispielsweise die Analyse des Unfallgeschehens im Betrieb, die Beratung über präventive oder korrektive Maßnahmen und den Erfolg von umgesetzten Maßnahmen, sowie die Koordinierung der Arbeitssicherheitsaufgaben.

Meldepflichtige Unfälle werten wir mittels Unfallursachenanalyse intensiv aus und ergreifen geeignete Maßnahmen. Um möglichen schweren Unfällen an allen Standorten entgegenzuwirken, dienen die Sicherheitsmeldungen zur Information. In dieser werden schwere Unfälle, deren Unfallursachen und geeignete Maßnahmen gegen Wiederholung beschrieben. Jeder Standort soll damit die eigene Situation vor Ort reflektieren und ggf. präventive Maßnahmen ergreifen.

Aktuelle EHS-Themen werden monatlich im *EHS-Monatsthema* aufgegriffen, mittels eines Aushangs thematisiert und an den Standorten zur Information der Mitarbeiter kommuniziert. Es finden regelmäßige Termine statt, an welchen die EHS-Koordinatoren aller Standorte zusammenkommen, aktuelle (standortübergreifende) Themen diskutieren, die Implementierung von Standards abgleichen und ihre

Erfahrungen – auch in Bezug auf das Unfallgeschehen – miteinander teilen. Zudem wird jährlich ein zweitägiges EHS-Treffen organisiert. Hier kommen alle EHS-Koordinatoren der Werke zusammen. Der Termin wird für Themen zur Information und Weiterbildung genutzt und dient vor allem dem gemeinsamen Erfahrungsaustausch.

Zudem bietet das BGM spezielle Schulungen und Workshops zur gesundheitsgerechten Führung an und nutzt so die Führungskräfte als Multiplikatoren im Gesundheitsschutz. Die Führungskräfte können so ihrer Verantwortung und der Fürsorgepflicht richtig nachkommen.

Gesundheitsinteressierte Mitarbeiter bilden wir zu *Ersthelfern Gesundheit* (Schwerpunkte: Mentale Gesundheit, Ernährung, Bewegung, Entspannung und Suchtprävention) aus. In dieser Funktion unterstützen sie die Gesundheitsaktivitäten in den Werken zusätzlich.

### **Einbindung der Interessengruppen**

Um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz bestmöglich zu gewährleisten, ist die Einbindung aller relevanten Interessensgruppen notwendig. Wir achten darauf, dass Ersteller und Empfänger der Maßnahmen in regelmäßigem Dialog stehen. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Maßnahmen korrekt durchgeführt werden, und sorgt dafür, dass diese bestmöglich bekannt sind. Für weitere Details, siehe GRI 403-4.

### **Weitere Maßnahmen und Hintergründe**

In den Jahren 2022 und 2023 wurde das BGM mit dem *Corporate Health Award* ausgezeichnet. Für das Geschäftsjahr 2024 planen wir den weiteren strategischen Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dazu zählen das Erstellen eines Kennzahlen-Dashboards zum Steuern der BGM- und BGF-Maßnahmen, Analysen beispielsweise in Form von Mitarbeiter-Feedbacks sowie die Erstellung eines Gesundheitsberichtes. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung liegen die Schwerpunkte 2023 auf Ernährung und Bewegung. Daraus abgeleitete Maßnahmen sind monatlichen Kochrezepte, welche der Belegschaft vorgeschlagen werden, die Erstellung eines Gesundheitskalenders, weiterführende Informationen und sonstige lokale Angebote. Zusätzlich sind Maßnahmen im Produktionsbereich wie beispielsweise Ergonomie Messungen in Echtzeit (Scalefit), *Gesund auf Schicht*, sowie Sensibilisierungsmaßnahmen geplant. Im Verwaltungsbereich ist die Nutzung eines digitalen Coachs (Deep Care) vorgesehen. Hierbei erfolgt über vier Wochen eine Anleitung durch eine KI. Beide Programme zielen darauf ab, Verletzungen sowohl bei Tätigkeiten in der Produktion als auch im Büro vorzubeugen.

#### **Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



### **GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Jeder unserer Standorte verfügt über ein an die DIN EN ISO 45001 angelehntes Arbeitsschutzmanagement oder ist nach der DIN EN ISO 45001 zertifiziert (Maxauer Papierfabrik). In Form von gruppenweiten Richtlinien, die stets an die gesetzlichen Anforderungen angepasst werden, stellen wir softwaregestützt die Organisation und Umsetzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sicher. Hierbei wird die Umsetzung durch Fachkräfte organisiert und gelenkt, die Eignung sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen werden bewertet und somit ein kontinuierlicher Verbes-



serungsprozess angestoßen. Unser Arbeitsschutzmanagement lassen wir durch interne und externe Auditierungen evaluieren. Zudem finden interne Kurzaudits, regelmäßige Standortbesprechungen mit dem zentralen EHS-Bereich und Revisionsaudits statt.

Für konkrete Maßnahmen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz siehe auch Managementansatz zu GRI 403 sowie GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4 und GRI 403-5.

**Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



### **GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Zur Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen haben wir eine standardisierte Herangehensweise implementiert: Wir führen regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch und erstellen arbeitsablauf- beziehungsweise objektorientierte Gefährdungsbeurteilungen, die wir regelmäßig oder bei Änderungen von Arbeitsabläufen entsprechend anpassen. Kommt es zu einem arbeitsbedingten Unfall, so führen wir eine intensive Analyse der Unfallursache durch und implementieren geeignete Präventionsmaßnahmen, um einen erneuten Unfall zu verhindern. Korrekturmaßnahmen werden anschließend in der Unfallursachenanalyse dokumentiert und können ebenfalls mit dem Softwareprogramm e-QSS in Verantwortung des EHS-Koordinators nachgehalten werden. Dieses Vorgehen gilt für sämtliche Produktions- und Verwaltungsstandorte.

Bei der Erstellung neuer Gefährdungsbeurteilungen oder deren Überarbeitung sind unterschiedliche Akteure beteiligt. Unsere zuständigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit (EHS-Koordinatoren) in den Werken werden zunächst über einen neuen Arbeitsablauf oder die Beschaffung einer neuen Anlage informiert. Sie unterstützen dann die Führungskraft bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung, in der auch die mögliche Schwere der Gefährdung und die Eintrittswahrscheinlichkeit sowie weitere gesetzliche und berufsgenossenschaftliche Vorgaben ermittelt werden. Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützen daraufhin bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen zur Risikominimierung. Nach Umsetzung der Maßnahmen werden diese auf entsprechende Wirksamkeit überprüft. Stellt sich eine Maßnahme als ungeeignet heraus, wird eine andere, geeignetere Maßnahme entwickelt.

Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden die Gefährdungen und abgeleitete Maßnahmen regelmäßig neu bewertet. Die Gefährdungsbeurteilungen werden elektronisch erfasst, sind für alle Standorte einsehbar und werden auf die individuellen Gegebenheiten der Standorte angepasst. In jeder Gefährdungsbeurteilung wird u. a. das Thema Lärmschutz geprüft. Hierbei werden bei Bedarf in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft vor Ort amtliche Lärmschutzmessungen durchgeführt und Maßnahmen abgeleitet. So wurde beispielsweise in einem Projekt der Solent Übach-Palenberg durch den Einsatz von Lärmschutzpanelen im gesamten Verpackungsbereich für Trockenfrüchte der Lärmpegel um 3-4 dB reduziert.

Die Unfallursachenanalyse wird nach meldepflichtigen Unfällen durchgeführt. Bei nicht meldepflichtigen Unfällen sowie bei Beinaheunfällen kann die Unfallursachenanalyse durchgeführt werden. Ggf. werden Korrekturmaßnahmen festgelegt und bis zur Beendigung dokumentiert.

Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit müssen regelmäßige Schulungen im Fachgebiet nachweisen, um ihre sicherheitstechnische Fachkunde zu erhalten. Zudem werden unsere Betriebsärzte in den Prozess einbezogen, um mit ihrer fachlichen Expertise zu physischen und psychischen Gefährdungen und geeigneten Schutzmaßnahmen beratend zur Seite zu stehen.

Wir rufen dazu auf, arbeitsbedingte Gefahren an unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ihren Vorgesetzten, die Sicherheitsbeauftragten oder den Betriebsrat zu melden. Darüber hinaus können anonyme Meldungen über einen Vertrauensanwalt und über das öffentlich zugängliche Beschwerdesystem gemacht werden. Das Recht auf die Meldung arbeitsbedingter Gefahren wird auch in den jährlichen EHS-Unterweisungen kommuniziert. Wenn nötig, werden Themen mit höherer Reichweite und Abstimmungsbedarf in den vierteljährlich stattfindenden Arbeitsschutzausschuss aufgenommen.

In regelmäßigen Abständen finden sich die EHS-Koordinatoren der Werke zusammen, um gemeinsam mit der zentralen EHS-Abteilung Unfallsituationen zu besprechen, voneinander zu lernen und Unfällen vorzubeugen. Eine vergleichbare Funktion in Bezug auf das Betriebliche Gesundheitsmanagement erfüllen die lokalen Teams Gesundheit, die wir an allen Standorten implementiert haben und die sich ebenfalls in regelmäßigen Abständen untereinander austauschen. Ziel ist es, eine kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzmanagements und Gesundheitsschutzes zu erreichen.

Im Herbst 2024 ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz geplant. Diese wird als Befragung in allen Standorten durchgeführt und wird durch das betriebliche Gesundheitsmanagement organisiert und koordiniert.

**Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



### **GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste**

Für die Beratung unserer Fachkräfte für Arbeitsschutz sind die Betriebsärzte ein wichtiger Baustein bei der ganzheitlichen Betrachtung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Ihre Tätigkeit widmet sich dabei der Schnittstelle zwischen Beruf und Arbeit sowie dem Menschen und seinem individuellen Gesundheitszustand. Sie übernehmen sowohl die ärztliche Beratung des Arbeitgebers als auch die der Arbeitnehmer in allen Fragen des Gesundheitsschutzes. Im Rahmen von Pflicht-, Angebots- und Wunschuntersuchungen können arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden oder frühzeitig erkannt und deren Folgen gegebenenfalls therapiert werden. Notwendige Untersuchungen werden in der Gefährdungsbeurteilung erarbeitet. Diese leitet die jeweilige Führungskraft, unterstützt durch den EHS-Koordinator. Der Personalbereich organisiert die Termine mit dem Betriebsarzt und hält den Untersuchungsstatus nach. Der Betriebsarzt nimmt an den Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen und in der damit verbundenen Begehung am Standort teil. Durch diesen Prozess ist die Wirksamkeit der Maßnahmen sichergestellt.

### **GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Belegschaft wird durch unterschiedliche Maßnahmen in Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen eingebunden. An jedem Standort und für jede Schicht sind in ausreichender Anzahl Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, die als Kommunikatoren zwischen Mitarbeiter und Führungs-

kraft fungieren können und im engen Austausch mit dem EHS-Koordinator stehen. Neuerungen kommunizieren wir zeitnah – z. B. über Plakate, Beiträge in unserem Intranet (z. B. zu Vorsorgeleistungen wie Impfungen oder Augenuntersuchungen) oder über unsere EHS-Koordinatoren. In regelmäßigen Schulungen informieren wir über neue Erkenntnisse im Arbeitsschutz (siehe GRI 403-5).

In Bezug auf die standortübergreifende Kommunikation haben wir die sogenannten EHS-Monats-themen implementiert. Hierzu veröffentlichen wir einen monatlichen Newsletter zu aktuellen und saisonalen Themen. Damit die Information Kolleginnen und Kollegen erreicht, wird der Newsletter für den gesamten Monat an geeigneten Arbeitsbereichen und Infoboards platziert. Zusätzlich wird er an die Führungskräfte weitergeleitet, damit die Inhalte für Teambesprechungen genutzt werden können. Im Zusammenhang mit der Revidierung der Gefährdungsbeurteilungen (siehe GRI 403-2) werden auch Betriebsanweisungen erstellt bzw. aktualisiert. Betriebsanweisungen liegen vor Ort für die gesamte Belegschaft aus. Sie können als Unterweisungsvorlage für die arbeitsplatzbezogenen Unterweisung genutzt werden und dienen zur Information, die jederzeit verfügbar ist.

Unser Arbeitsschutzausschuss tagt regelmäßig. Im Ausschuss sind Mitarbeiter der verschiedenen Fachbereiche, die Geschäftsführung und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vertreten. Außerdem nehmen Mitglieder aus dem Betriebsrat, Sicherheitsbeauftragte sowie der Betriebsarzt teil. Der Ausschuss bearbeitet Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen der gesamten Belegschaft. Hierbei werden sowohl personenbezogene (Verhaltensprävention) als auch arbeitsumgebungsbezogene (Verhältnisprävention) Arbeitsschutzthemen aufgegriffen, um eine ganzheitliche Betrachtung unserer Arbeitssysteme zu garantieren.

#### **GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Wir schulen unsere Belegschaft regelmäßig zum Thema Arbeitssicherheit. Die jeweiligen Schulungen werden durch unsere qualifizierten Fachkräfte für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit den Fachbereichsverantwortlichen konzipiert. Zudem findet jährlich eine verpflichtende Unterweisung zu allgemeinen Arbeitssicherheitsthemen statt. Ergänzend hierzu finden jährliche, ebenfalls verpflichtende Sicherheitsunterweisungen zu arbeitsplatzspezifischen Sicherheitsthemen statt, z. B. zu bestimmten Tätigkeiten, dem Umgang mit Gefahrstoffen oder persönlicher Schutzausrüstung.

Auch für den sicheren Umgang mit Fahrzeugen und Arbeitsmitteln, z. B. mit Hebebühnen oder Flurförderzeugen, führen wir verpflichtende Unterweisungen durch. Bei diesen Unterweisungen unterstützt auch die Schwarz Produktion Akademie am Standort Übach-Palenberg (siehe Managementansatz zu GRI 404). Unsere Führungskräfte werden hinsichtlich ihrer Verantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz geschult – denn die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft ist auch Führungsaufgabe.

#### **GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**

Im Berichtszeitraum haben wir einen starken Fokus auf die Weiterentwicklung unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und der betrieblichen Gesundheitsförderung gelegt. Welche Maßnahmen wir dabei im Detail umgesetzt haben, beschreiben wir im Managementansatz zu GRI 403. Diese und zukünftige Angebote sollen an allen Standorten angeboten werden. Ziel ist es, das betriebliche Gesundheitsmanagement zentral zu steuern – die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird durch die Standorte gewährleistet. Hierfür sind an allen Standorten Gesundheitsteams implementiert.

### **GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Wir integrieren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. U. a. setzen wir uns intensiv dafür ein, sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Kontraktoren bestmöglich zu schützen (siehe Managementansatz GRI 403).

#### **Es wurden verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit eingeführt:**

- 1 EHS-Tool:** Einführung eines gruppenweiten Tools zur Verwaltung von Arbeitssicherheit, Gefahrstoffmanagement und Legal Compliance.
- 2 Software e-QSS:** 2023 wurde eine weitere Software zur Dokumentation und Nachverfolgung von Korrekturmaßnahmen in Bezug auf EHS implementiert.
- 3 Lockout/Tagout:** Dieses Sicherheitsverfahren wurde an fast allen Standorten erfolgreich eingeführt, um Arbeitsunfälle zu vermeiden.
- 4 Personen-Notsignal-Anlage (PNA):** Eine Anlage, die in sensiblen Arbeitsbereichen eingesetzt wird, um bei Unfällen schnell reagieren zu können.

Darüber hinaus wurden interne Richtlinien und Prozesse festgelegt, die regelmäßig durch Audits überprüft werden. Diese gewährleisten die Einhaltung der geltenden Gesetze und Verordnungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Jeder Werkleiter beziehungsweise Geschäftsführer ist in Zusammenarbeit mit lokalen EHS-Koordinatoren verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter. Alle Unfälle werden intensiv ausgewertet, um Ursachen zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

### **GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

Wir unterscheiden bezüglich der Abdeckung durch die in GRI 403-1 genannten Management-systeme nicht zwischen eigenen Mitarbeitern oder Leiharbeitnehmern. Das gilt auch für die Umsetzung unserer Arbeitssicherheitsmaßnahmen und die Analyse von Unfällen. Um negative Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit auszuschließen, werden Zeitarbeitnehmer im selben Maße vor Beginn der Tätigkeit unterwiesen und über Neuerungen im Arbeitsschutz informiert. Wir stellen sicher, dass die Mitarbeiter für ihre Tätigkeit mit erforderlicher Schutzausrüstung versorgt sind. Im Falle eines Unfalls wird dieser genau untersucht, um erneute Vorfälle auszuschließen. Um die Arbeit von Fremdfirmen sicher zu gestalten und unsere Anforderungen an den Arbeitsschutz zu kommunizieren, haben wir ein Besuchermanagement eingeführt. Dieses gewährleistet, dass jeder Fremdfirmenmitarbeiter oder Besucher im Hinblick auf die standortspezifischen Gegebenheiten im Arbeitsschutz unterwiesen wird. Mittels einer Fremdfirmenrichtlinie regeln wir das richtige Verhalten von Fremdfirmenmitarbeitern an unseren Standorten. Diese Richtlinie und dazugehörige Dokumente und Checklisten stellen sicher, dass definierte Arbeitsbereiche oder Tätigkeiten (beispielsweise Schweißarbeiten oder Arbeiten in engen Räumen) vor Beginn der Arbeiten – zusammen mit unseren Fremdfirmenkoordinatoren – auf ihre Gefährdung bewertet werden und geeignete Schutzmaßnahmen bestehen.

### **GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen**

Über die diversen Standorte hinweg unterscheiden sich die arbeitsbezogenen Gefährdungen, welche ein Risiko für Verletzungen darstellen. Unter den durch die Unfallstatistik und die durchgeführten Unfallursachenanalysen festgestellten Ursachen liegen u. a.: ungeschützt bewegte Maschinenteile; bewegte Transport- und Arbeitsmittel; Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken; unkontrolliert

bewegte Teile und elektrische Gefährdung. Die ergriffenen Maßnahmen im Nachgang an einen Unfall sind individuell und werden im jeweiligen Unfallprotokoll festgehalten. Interne Prozesse gewährleisten die Umsetzung der jeweiligen Maßnahme (siehe Managementansatz GRI 403). Eine der Kennzahlen, welche wir für die Gewährleistung der Arbeitssicherheit erheben, ist die Ereignishäufigkeitsrate. Diese dient zur Beurteilung der durchschnittlichen Unfallhäufigkeit bezogen auf die geleistete Arbeitszeit (Arbeitsunfälle je 1 Mio. Arbeitsstunden). Die Kennzahl ist für uns ein wichtiger Indikator für die Sicherheit am Arbeitsplatz.

<b>Arbeitsbedingte Verletzungen von Angestellten<sup>43</sup></b>	<b>KJ 2022</b>	<b>KJ 2023</b>
gearbeitete Stunden	6,2 Mio. h	7,6 Mio. h
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>44</sup>	107	177
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>45</sup>	17,3	23,3
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>46</sup>	170	236
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>45</sup>	27,5	31,0

### **GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Im Berichtszeitraum sind keine anerkannten Berufskrankheiten bekannt. Auch im Rahmen des auf gesetzlicher Basis durchgeführten betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind keine Tendenzen zu Krankheiten zu erkennen, die auf die Tätigkeit bei uns zurückzuführen sind. Uns ist aber bewusst, dass es bei Tätigkeiten in der Produktion und im Büro durchaus zu Belastungen für beispielsweise Rücken, Augen oder Gelenke kommen kann. Dieses Risiko minimieren wir durch die im Managementansatz zu GRI 403, sowie die in GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5 und GRI 403-6 genannten Maßnahmen und Aktivitäten.

### **GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Unsere Qualifikation ist die Grundlage dafür, dass wir gemeinsam erfolgreich sind. Wir engagieren uns für die Erstausbildung junger Menschen und bieten kontinuierlichen Zugang zu Weiterbildungs-

<sup>43</sup> Unfallzahlen (meldepflichtige Unfälle) je Kalenderjahr der eigenen Mitarbeiter. Die Vergleichbarkeit der beiden Berichtsjahre ist eingeschränkt, da 2023 erstmals die Maxauer Papierfabrik, die Bon Pasta sowie die Bon Presso in die Statistik einfließen.

<sup>44</sup> Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro Kalenderjahr.

<sup>45</sup> Ereignishäufigkeitsrate (Anzahl je 1 Mio. Arbeitsstunden).

<sup>46</sup> Arbeitsunfälle ab einem vollständigen Ausfalltag pro Geschäftsjahr.

angeboten. Dadurch schaffen wir aktiv Kompetenzen, von denen nicht nur unser Unternehmen, sondern die gesamte Gesellschaft profitiert.

## **Maßnahmen**

Wir freuen uns, weiterhin einen starken Zuwachs von Auszubildenden verzeichnen zu können: Im Geschäftsjahr 2023 waren mehr als 130 junge Menschen in ihre Ausbildung oder in ihrem dualen Studium bei uns aktiv. Das bedeutet einen Zuwachs von mehr als 40 Prozent, verglichen zum Geschäftsjahr 2022. Zudem konnten nahezu alle Absolventen in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Besonders stolz sind wir auf die Leistung unserer gemeinsamen Bildungseinrichtung der Unternehmen der Schwarz Produktion, der **Schwarz Produktion Akademie**.

In der Akademie bieten wir ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm zu diversen Themen an, das stets aktuell und auf die Bedürfnisse unserer Unternehmen zugeschnitten ist. Wir fördern die fachliche Qualifizierung unserer Belegschaft über ihr gesamtes Berufsleben hinweg. Einen besonderen Fokus legen wir dabei auf die Einstiegsprogramme. Mit diesen Programmen unterstützen wir den erfolgreichen Einstieg in unsere Unternehmen. Sie machen unsere Berufseinsteiger fit für den Arbeitsalltag und helfen ihnen, in ihrem Fachgebiet zu echten Experten zu werden. Für den Berufseinstieg bieten wir Ausbildungen und duale Studiengänge in verschiedenen Fachrichtungen an.

Mit der Eröffnung der Lehrwerkstatt für technische Berufe am Standort Übach-Palenberg im August 2021 sind wir einen weiteren Schritt zur Sicherung unseres hohen Fachkräftebedarfs und der Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmen gegangen. Die Lehrwerkstatt ist auf dem höchsten technischen Standard eingerichtet und die Auszubildenden erhalten eine moderne Ausbildung an den neuesten Geräten, um ihnen die besten Voraussetzungen für einen guten Karrierestart bei uns zu bieten.

Im Rahmen der Azubi-Projekte am Standort Übach-Palenberg erhielten unsere Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und Erfahrungen in einem komplexen technischen Projekt als Team unter Beweis zu stellen. Ziel war es, unsere Auszubildenden sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus haben wir im Berichtszeitraum die verpflichtende Schulung zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet (siehe GRI 2-24).

## **Richtlinien und Vorschriften**

Die Weiterbildungsplanung und -umsetzung, Durchführung von Mitarbeitergesprächen sowie alle relevanten Vorgänge zur Planung und Umsetzung der Ausbildung haben wir gemeinsam in Prozessen und Richtlinien, die in allen Unternehmen der Schwarz Produktion gelten, festgelegt. Darüber hinaus haben wir Regelungen zur Ausbildung in unserem *Handbuch Ausbildung* zusammengefasst.

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Der Bereich Personalentwicklung stellt bei uns übergeordnet die Prozesse zur Aus- und Weiterbildung sicher. In der Umsetzung dieser Prozesse sind neben den Mitarbeitern im Fachbereich verschiedene Kollegen in den Unternehmen involviert: Zahlreiche Ausbilder, Hauptausbilder, Ausbildungsbeauftragte und Mitarbeiter des Personalbereiches sind an den einzelnen Standorten am Erfolg der Ausbildung beteiligt. Wir bilden derzeit in zehn verschiedenen Ausbildungsberufen aus. Darüber hinaus nutzen wir auch das Duale Studium zur Nachwuchssicherung. Aktuell bieten wir u. a. die Studiengänge BWL-Industrie, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen (digitale Industrie) Logistik und Food

Management an. Unser Portfolio an Ausbildungsberufen erweitern wir je nach Bedarf. Das Ausbildungsmanagement-Tool Young Talents regelt die digitale Berichtsheftführung, Feedbackprozesse und die Einsatzplanung der Auszubildenden. Beim Thema Weiterbildung kommt den Führungskräften eine bedeutende Rolle zu – Mitarbeiterentwicklung zählt bei uns zu den zentralen Führungsaufgaben. Dies ist auch in unserem Kompetenzmodell verankert.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025* haben wir uns zum Thema Ausbildung ein quantifiziertes Ziel gesetzt:

- Bis 2025 beträgt der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbelegschaft 4 Prozent.<sup>47</sup>

Im Geschäftsjahr 2023 haben wir die Nachwuchsquote auf etwa 3,3 Prozent<sup>48</sup> gesteigert. In diesem Zusammenhang sollen auch die Unternehmen der Schwarz Produktion, die bisher noch nicht ausbilden, mit der Ausbildung starten. Die Qualität unserer Ausbildung wollen wir stetig verbessern. Zudem legen wir großen Wert darauf, unserer Belegschaft angemessene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu bieten, und stellen diesen Anspruch durch ein umfangreiches Angebot sicher. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, das Weiterbildungsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln, insbesondere mit Blick auf die Bedarfe, die sich zukünftig für uns ergeben.

### Einbindung von Interessengruppen

Wir haben ein umfangreiches Messekonzept umgesetzt mit dem Ziel, unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Darüber hinaus haben wir unsere Sichtbarkeit und unser Engagement in sozialen Netzwerken wie z. B. LinkedIn erhöht. Im Rahmen des *Girls' Day und Boys' Day* erfahren Schüler mehr über die verschiedenen Ausbildungsberufe und Karrieremöglichkeiten in unseren Unternehmen.

#### Bitte beachten:

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.



### GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Zu den Schulungsteilnahmen in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 zählen alle Veranstaltungstermine, welche durch die Akademie oder die Personalentwicklung durchgeführt wurden. Im Rahmen von eLearnings wurden mehr als 3.500 Teilnahmen mit insgesamt circa 7.900 Stunden abgeschlossen. In Präsenz wurden mehr als 3.100 Teilnahmen mit insgesamt etwa 32.000 Stunden durchgeführt. Die durchschnittliche Schulungsdauer pro Mitarbeiter lag somit bei 10,3 Stunden/Jahr. Unser Aus- und Weiterbildungsangebot richtet sich geschlechterunabhängig und rein auf fachlicher Basis an die gesamte Belegschaft. Eine Geschlechterauswertung der Schulungsteilnahmen nehmen wir nicht vor.

<sup>47</sup> Nachwuchsquote inklusive dual Studierender.

<sup>48</sup> Auszubildende der im Berichtszeitraum übernommenen Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta sind bei dieser Steigerung nicht berücksichtigt, da deren Systeme noch nicht vollständig integriert sind.

## **GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergespräches vereinbaren Mitarbeiter und Führungskraft Entwicklungsziele und legen bedarfsgerechte Maßnahmen zur Erreichung dieser fest. Als Grundlage dient unser Kompetenzmodell.

Darüber hinaus bieten wir ein umfangreiches Weiterbildungsangebot bestehend aus Schulungen, Trainings, Workshops und Seminaren an. Diese wurden bereits um eLearning-Angebote, beispielsweise zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie, erweitert.

Wir bieten zudem Soft-Skill-Seminare an, deren Informationen wir über unser gemeinsames Intranet bereitstellen. Dort sind ebenfalls alle Angebote unserer Führungskräfte Trainingsreihe abgebildet. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir 47 Veranstaltungen zur Weiterentwicklung von Soft Skills sowie 61 weitere Führungskräfte Trainings durchgeführt. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, externe Seminare zu besuchen, sollte der Bedarf bestehen.

Bei der Weiterentwicklung auf eine neue Position stellen wir mit unserem Mitarbeiterentwicklungsprozess sicher, dass die Entwicklungswünsche nach einem fairen und transparenten Prozess auf Umsetzbarkeit überprüft werden und im Entwicklungsgespräch Feedback dazu gegeben wird. Darin werden auch konkrete Entwicklungsmaßnahmen vereinbart. Eine Maßnahme ist beispielsweise unser Entwicklungstag, an dem die Teilnehmer ein umfassendes Feedback zu ihren Kompetenzen sowie zahlreiche Entwicklungsimpulse erhalten. Im Berichtszeitraum haben wir zudem eine Reihe an Entwicklungsprogrammen u. a. für angehende Teamleiter pilotiert und etabliert. Es stehen drei verschiedene Programme für unterschiedliche Zielgruppen zur Verfügung. Die Teilnehmer werden in einem transparenten und fairen Prozess dafür ausgewählt. Im Geschäftsjahr 2023 gab es 24 Plätze im *Basic Programm*, 24 Plätze im *Advanced Programm* und 18 Plätze im *Professional Programm*.

## **GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Wir bieten jährlich jedem Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch an. Im Kalenderjahr 2023 wurden mit 72,5 Prozent der Mitarbeiter Mitarbeitergespräche inklusive Leistungsbeurteilung und Besprechung der Entwicklung geführt.<sup>49</sup> Eine Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie und Geschlecht erfolgt nicht.

## **GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016**

### **GRI 3-3: Managementansatz**

Diversität ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Ein Beispiel dafür ist unsere internationale Aufstellung – wir stammen aus über 50 Nationen.

### **Maßnahmen**

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir als Ausgangspunkt für unser weiteres Engagement zunächst den *Gleichbehandlungs-Check (gb-Check)* der Bundesregierung durchgeführt. Auf Basis der Analyseergebnisse des *gb-Checks* haben wir einen umfangreichen Maßnahmenplan aufgestellt, mit dem wir die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sicherstellen und der sich vor allem auf die

---

<sup>49</sup> Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen wird auf Basis von Kalenderjahren gemessen.



Stellenausschreibungen, Einstellungs- und Aufstiegsprozesse, Familienfreundlichkeit und Arbeitszeitmodelle bezieht.

Besonders hervorheben können wir die im Berichtszeitraum durchgeführte Kampagne gegen Diskriminierung. Diese Kampagne soll uns zeigen, was Intoleranz ist, was wir gegen Diskriminierung und für mehr Toleranz tun können. Wir arbeiten aktiv daran und wollen noch aktiver werden, miteinander verständnisvoll und vorurteilsfrei umzugehen.

Wo es die betrieblichen Erfordernisse zulassen, bieten wir die Möglichkeit, an durchschnittlich zwei Tagen pro Woche mobil zu arbeiten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Eine IT-Ausstattung (digitaler Arbeitsplatz) für alle Verwaltungsmitarbeiter verbessert die Arbeitsbedingungen hierbei erheblich. Des Weiteren tragen wir durch höchstmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeiten dazu bei, dass Eltern die Kinderbetreuung auch während der Schließung von Schulen oder Kindertagesstätten bewältigen können.

Unsere Personalmarketing-Prozesse haben wir weiter ausgebaut. Beispielsweise können im Rahmen des *Girls' Day und Boys' Day* Mädchen und Jungen ab der 5. Klassenstufe unseren Standort Übach-Palenberg näher kennenlernen. Die Schüler erleben einen informativen Tag und erfahren mehr über die verschiedenen Ausbildungsberufe und Karrieremöglichkeiten bei der Bonback, Bon Gelati Sindra, MEG Übach-Palenberg und Solent. Weiterhin beteiligten sich die MEG Lönigen und die MEG Roßbach mit einem abwechslungsreichen Rahmenprogramm für die Mädchen und Jungen.

### **Richtlinien und Vorschriften**

Wir positionieren uns deutlich gegen Diskriminierung und Benachteiligung jeder Art. Von besonderer Bedeutung für uns sind darüber hinaus nicht nur die weitreichende Tarifbindung beziehungsweise -anlehnung und das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, sondern insbesondere auch unser *Unternehmensleitbild* und die darin festgeschriebenen Verhaltensgrundsätze „Fairness“, „Gleichberechtigung“ und „Respekt“. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie *Schwarz Produktion 2025*, in der wir uns explizit für Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern aussprechen und für die wir ein ambitioniertes Maßnahmenprogramm entwickelt haben, welches wir gegen Ende des Berichtszeitraums erfolgreich abgeschlossen haben.

Wir haben bereits seit vielen Jahren einen internen Mindestlohn, der über dem gesetzlichen Minimum liegt. Eine Entlohnung findet daher nicht auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns statt (siehe GRI 202). Zudem werden Führungskräfte und Mitarbeiter regelmäßig zum *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* geschult.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Organisatorisch sind die Themen Vielfalt und Chancengleichheit an verschiedenen Orten angesiedelt – bei uns übernehmen die jeweilige Geschäftsleitung, der jeweilige Personalbereich, der Fachbereich Compliance sowie jede Führungskraft die Verantwortung für dieses Thema. Zudem gibt es die Möglichkeit, sich vertrauensvoll an den Betriebsrat, den Compliance Officer und den externen Vertrauensanwalt zu wenden sowie eine Anfrage entsprechend dem *Entgelttransparenzgesetz* zu stellen.

## Einbindung von Interessensgruppen

Neben den drei genannten Instanzen haben wir, wie alle Unternehmen der Schwarz Gruppe, einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202).

### GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten<sup>50</sup>

Verteilung der Mitarbeiter <sup>51</sup> nach Geschlecht <sup>52</sup>	GJ 2022	GJ 2023 <sup>53</sup>
weiblich	22,0 %	22,1 %
männlich	78,0 %	77,9 %

Altersstruktur der Mitarbeiter	GJ 2022	GJ 2023 <sup>53</sup>
< 30 Jahre	12,8 %	13,6 %
≥ 30 bis < 50 Jahre	55,9 %	55,7 %
≥ 50 Jahre	31,3 %	30,7 %

<sup>50</sup> Die Unternehmen der Schwarz Produktion berichten an dieser Stelle keine weiteren Angaben zu Diversität.

<sup>51</sup> Alle am Ende des Geschäftsjahres (Stichtag) eigenen Mitarbeiter (ohne Abwesende), unabhängig von einer zeitlichen Befristung.

<sup>52</sup> Für alle prozentualen Angaben gilt: leichte Abweichungen in der Summenbildung möglich aufgrund von gerundeten Werten.

<sup>53</sup> Die Daten für das Jahr 2023 schließen die im Berichtszeitraum übernommene Maxauer Papierfabrik und Bon Pasta nicht mit ein, da die für die Erfassung der Personalkennzahlen genutzten IT-Systeme der beiden Unternehmen noch nicht vollständig integriert sind.

## Mitarbeiter im Management/ höheren Management/ Top-Management im Geschäftsjahr 2022

	Mitarbeiter im Management <sup>54</sup>	Mitarbeiter im höheren Management <sup>55</sup>	Mitarbeiter im Top-Management <sup>56</sup>
Gesamtzahl <sup>57</sup>	168	18	14
<b>Verteilung nach Geschlecht<sup>58</sup></b>			
weiblich	26,8 %	11,1 %	7,1 %
männlich	73,2 %	88,9 %	92,9 %
<b>Altersstruktur<sup>58</sup></b>			
< 30 Jahre	0,6 %	0 %	0 %
≥ 30 bis < 50 Jahre	66,7 %	38,9 %	42,9 %
≥ 50 Jahre	32,7 %	61,1 %	57,1 %

## Mitarbeiter im Management/ höheren Management/ Top-Management im Geschäftsjahr 2023<sup>53</sup>

	Mitarbeiter im Management <sup>54</sup>	Mitarbeiter im höheren Management <sup>55</sup>	Mitarbeiter im Top-Management <sup>56</sup>
Gesamtzahl	223	18	14
<b>Verteilung nach Geschlecht<sup>58</sup></b>			
weiblich	19,7 %	16,7 %	7,1 %
männlich	80,3 %	83,3 %	92,9 %
<b>Altersstruktur<sup>58</sup></b>			
< 30 Jahre	0,5 %	0 %	0 %
≥ 30 bis < 50 Jahre	66,8 %	50,0 %	50,0 %
≥ 50 Jahre	32,7 %	50,0 %	50,0 %

<sup>54</sup> Alle am Ende des Geschäftsjahres (Stichtag) eigenen Mitarbeiter (ohne Abwesende) im Management (Führungskräfte ab Führungsebene IV bis VI ohne Stellvertreter), unabhängig von einer zeitlichen Befristung.

<sup>55</sup> Höheres Management: Führungsebene III (Geschäftsführung / Leitung).

<sup>56</sup> Top-Management: Führungsebenen I und II (Vorstand der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG / Geschäftsleitung).

<sup>57</sup> 100 Prozent der Mitarbeiter aus dem Management sind in der Tabelle berücksichtigt.

<sup>58</sup> Für alle prozentualen Angaben gilt: leichte Abweichungen in der Summenbildung möglich aufgrund von gerundeten Werten.

**Bitte beachten:**

Diese Angaben zum vorgenannten Indikator wurden durch die Auditgesellschaft DQS einer externen Prüfung unterzogen.

**GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Aussagen zum individuellen Gehalt sind sensible Informationen und unterliegen grundsätzlich dem Datenschutz. Die Bezahlung erfolgt in all unseren Unternehmen unabhängig vom Geschlecht. Abhängig von der individuellen Position erfolgt eine Eingruppierung in eine tarifliche oder außertarifliche Entgeltgruppe. Im Rahmen der Tarifverträge sichern die Entgeltgruppen eine geschlechtsneutrale Vergütung. Die Führungskräfte sowie die Personalbereiche prüfen die jährlichen Gehaltsanpassungen im außertariflichen Bereich mit besonderem Augenmerk auf Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen. Mittels Gehaltsbändern sind die obere und untere Gehaltsgrenze für die jeweilige Fach- und Führungsebene festgelegt. Sie stellen somit eine geschlechtsunabhängige und vergleichbare Vergütung der außertariflichen Positionen sicher.

**GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016****GRI 3-3: Managementansatz**

Wir behandeln alle Menschen gleich – jede Art von Diskriminierung oder Benachteiligung lehnen wir kategorisch ab. Respekt ist einer unserer Unternehmenswerte. Wir gestalten eine Kultur, in der jeder wertgeschätzt wird. Ein diskriminierungsfreies Umfeld trägt auch maßgeblich zu guter Zusammenarbeit und somit zum Unternehmenserfolg bei.

**Maßnahmen**

Wir setzen uns entschieden für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung ein. Die im Geschäftsjahr 2023 gestartete Kampagne gegen Diskriminierung motiviert dazu, miteinander ins Gespräch zu kommen. So erfahren wir mehr übereinander, lernen, was uns verbindet und was es ausmacht, vorurteilsfrei auf andere Menschen zuzugehen. Dieser Ansatz ist Teil unserer Unternehmenskultur und soll uns zeigen, was Intoleranz ist, was wir gegen Diskriminierung und für mehr Toleranz tun können. Wir arbeiten aktiv daran und wollen noch aktiver werden, miteinander verständnisvoll und vorurteilsfrei umzugehen. Unter den Managementansätzen zu GRI 202, GRI 401 und GRI 405 beschreiben wir eine Reihe von Maßnahmen, um Diskriminierungsfreiheit für die gesamte Belegschaft zu gewährleisten.

**Richtlinien und Vorschriften**

Unsere fünf Unternehmenswerte (siehe GRI 2-23) bilden die Basis für unser Unternehmensverständnis. Unser *Verhaltenskodex* konkretisiert für alle Mitarbeiter bindend, welchen Verhaltens- und Führungsgrundsätzen wir folgen. Dabei gilt grundsätzlich: Wie wir selbst behandelt werden wollen, ist unser Maßstab im Umgang mit anderen. Dementsprechend pflegen wir einen fairen und respektvollen Umgang mit allen Kollegen und Geschäftspartnern und benachteiligen niemanden aufgrund von Ethnie, Religion, Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung.

Zudem werden alle Führungskräfte und Mitarbeiter jährlich zum Allgemeinen *Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) geschult. Wir verfolgen ein Null-Toleranz-Prinzip bei Diskriminierungstatbeständen und stellen eine diskriminierungsfreie Vergütung durch Tarifierung und Gehaltsbänder sicher.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Das Tool *SuccessFactors* trägt zur professionellen Steuerung des Bewerbungs- und Einstellungsmanagements, zur diskriminierungsfreien Weiterbildungsplanung sowie der Hervorhebung der Familienfreundlichkeit in Stellenausschreibungen bei. Das Tool erlaubt uns auch die systematische Erhebung von Kennzahlen, beispielsweise über die Geschlechterverteilung bei Bewerbungen auf offene Positionen.

Des Weiteren verantworten verschiedene Stellen das Thema Antidiskriminierung, darunter vor allem die Geschäftsleitung, der Bereich Personal/Recht sowie die Führungskräfte. Wir haben die Möglichkeit, uns vertrauensvoll an den Betriebsrat, den Compliance Officer und den externen Vertrauensanwalt zu wenden. Diskriminierungsvorfälle sind compliance-relevant und damit ein Thema der unternehmerischen Sorgfaltspflicht.

### **Einbindung von Interessensgruppen**

Neben den drei genannten Instanzen haben wir einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202).

### **GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Im Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt. Auch über das öffentlich zugängliche Meldesystem wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

### **GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Unsere Qualifikation ist die Grundlage dafür, dass wir gemeinsam erfolgreich sind. Wir engagieren uns für die Erstausbildung junger Menschen und bieten kontinuierlichen Zugang zu Weiterbildungsangeboten. Dadurch schaffen wir aktiv Kompetenzen, von denen nicht nur unser Unternehmen, sondern die gesamte Gesellschaft profitiert.

#### **Maßnahmen**

In unserem Unternehmensleitbild ist festgelegt, dass sich die Entgeltpolitik an den branchenüblichen Tarifverträgen orientiert. Weitere Informationen zur tariflichen Vergütung finden sich unter GRI 202-1. Für die Sicherstellung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen setzen wir uns auch in unserer Lieferkette ein. Dies ist besonders wichtig, da wir einen Teil unserer Rohstoffe, wie Kakao, aus Ländern beziehen, in denen Menschenrechtsrisiken bestehen und das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen weniger umfänglich umgesetzt wird als in Deutschland.

## **Richtlinien und Vorschriften**

Wir haben eine Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte erstellt und auf unserer Webseite veröffentlicht. Die Achtung der Menschenrechte in den globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten des Unternehmens und das Recht aller Mitarbeiter, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen sind darin festgehalten. Gemeinsam mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe sind wir Teil des *UN Global Compact*, in dem das Recht von Arbeitnehmern auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen festgelegt ist. Unser *Code of Conduct*, in welchem das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen explizit festgeschrieben ist, ist mit nur wenigen Ausnahmen Bestandteil sämtlicher Verträge mit Geschäftspartnern (siehe Managementansatz zu GRI 204).

Des Weiteren verpflichten wir unsere Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen im Rahmen der Lieferantenzulassung zur Selbstverpflichtung, beispielsweise im Rahmen von *amfori-BSCI* oder *SEDEX*, um die Sozialstandards in den globalen Lieferketten zu verbessern.

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Lieferanten werden nur dann zugelassen, wenn sie sich zu den entsprechenden Verpflichtungen und Engagements bereit erklären. Sie verpflichten sich, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu wahren. Darüber hinaus müssen potenzielle Geschäftspartner eine ausführliche Selbstauskunft ausfüllen und bestätigen, ob sie beispielsweise die Vorgaben des *UN Global Compact* oder des Standards SA8000 einhalten (siehe Managementansatz zu GRI 204).

Um sicherzustellen, dass diese Standards auch innerhalb der Unternehmen der Schwarz Produktion gelebt werden, gibt es mehrere Anlaufstellen für Beschwerden oder kritische Angelegenheiten. Beispielsweise können wir uns an den Compliance Officer oder einen externen Vertrauensanwalt wenden. Die Verantwortung für Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist im Bereich Grundsatzfragen des Personalwesens angesiedelt. Zudem sind regelmäßige Schulungen zum *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* Teil der internen Maßnahmen.

## **Einbindung von Interessengruppen:**

Es ist unser Anspruch, im Sinne der Belegschaft und der Entwicklung unserer Unternehmen mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten (Gewerkschaften sowie Betriebsräte). Mit dem Compliance Officer und einem externen Vertrauensanwalt existieren zwei Instanzen, an die wir uns mit Beschwerden oder sonstigen kritischen Angelegenheiten wenden können. Weiterhin haben wir einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202).

## **Weitere Maßnahmen und Hintergründe**

Ausgewählte Rohstoffe, wie Kakao und Palmöl, beziehen wir aus zertifiziert nachhaltigeren Quellen, um ökologische und soziale Mindeststandards einzuhalten. Diese Rohstoffe sind nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert und tragen die entsprechenden Labels. Kakaohaltige Produkte beispielsweise sind mit dem Fairtrade-Rohstoffsigel für Kakao oder dem Rainforest Alliance-Siegel ausgezeichnet, die sich für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen einsetzen. Ebenso sind Teile der Haselnüsse, des Kaffees sowie im Getränke-segment Teegrundstoffe Rainforest Alliance-zertifiziert. Ausführliche Informationen zum Einkauf zertifizierter Produkte sowie unseren Vorgaben und

Prozessen für die Wahrung der Menschenrechte in unserer Lieferkette sind im Managementansatz zu GRI 204 beschrieben.

### **GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

In der Risikoanalyse im Rahmen des *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)* wurden fünf operative Risiken im Zusammenhang mit der Missachtung von Vereinigungsfreiheit identifiziert. Diese Risiken wurden allerdings aufgrund von Risikosteuerung mit einer geringen bis sehr geringen Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Sämtliche Fälle, in denen ein Risiko identifiziert wurde, liegen in der Lieferkette. Hinsichtlich eigener Betriebsstätten lässt sich kein erhöhtes Risiko feststellen.

Die Identifizierung von Risiken erfolgt auf hypothetischer Basis sowie durch konkrete Vorfälle. Daraufhin werden entsprechende Steuerungsinstrumente zur Risikominimierung installiert. Auf Grund der Risikosteuerung kam es bislang zu keinen Vorfällen. Um grundsätzlich das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zu unterstützen haben wir unterschiedliche risikoorientierte systematische Kontrollen sowie Schulungen etabliert. Über das öffentlich zugängliche Meldesystem wurde keine Verletzung der Vereinigungsfreiheit gemeldet.

### **GRI 408: Kinderarbeit 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Unternehmen spielen eine zentrale Rolle beim Schutz der Menschenrechte, da ihre Aktivitäten unbeabsichtigte negative Auswirkungen auf diese haben können. Dies gilt insbesondere für global agierende Unternehmen mit komplexen Lieferketten. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen sind Bevölkerungsgruppen, die bereits im jeweiligen Land marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, wie Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. Als international tätige Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, entlang der gesamten Lieferkette arbeitsrechtliche Standards und menschenwürdige Bedingungen zu fördern. Dies schließt das Verbot von Kinderarbeit sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit in unserer Lieferkette ein. Da wir einen Teil unserer Rohstoffe, wie Kakao, aus Ländern beziehen, in denen Menschenrechtsrisiken bestehen und das Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit möglicherweise weniger streng umgesetzt wird als in Deutschland, tragen wir eine besondere Verantwortung.

#### **Maßnahmen**

Die Wahrung fundamentaler Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette haben wir im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir eine umfangreiche Risikoanalyse etabliert, mit der wir jährlich unsere Lieferkette hinsichtlich potenzieller Verletzungen der Menschenrechte untersuchen.

Wir haben eine Grundsatzerklärung zum Thema Menschenrechte erstellt, welche auf unserer Webseite veröffentlicht ist. Mit ihr bekennen wir uns zur Achtung der Menschenrechte in unseren globalen Wertschöpfungs- und Lieferketten. In ihr ist u. a. das Verbot von Kinder- sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit hinterlegt.

Gemeinsam mit den Unternehmen der Schwarz Gruppe sind wir seit 2020 Teil des *UN Global Compact*, der ebenfalls ein Verbot von Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit beinhaltet. In unserem *Code of Conduct* sind das Verbot von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie der Schutz Minderjähriger ebenfalls explizit festgeschrieben. Dieser *Code of Conduct* ist mit nur

wenigen Ausnahmen Bestandteil sämtlicher Verträge mit Geschäftspartnern (siehe Managementansatz zu GRI 204).

### **Richtlinien und Vorschriften**

Wir verpflichten unsere Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen im Rahmen der Lieferantenzulassung zur Selbstverpflichtung, beispielsweise durch *amfori-BSCI* oder *SEDEX*, und somit zur Verbesserung von Sozialstandards in globalen Lieferketten. Ohne eine solche Verpflichtung und entsprechendes Engagement werden die Lieferanten nicht zugelassen. Sie verpflichten sich u. a. zur Einhaltung des Verbots von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit. Darüber hinaus müssen potenzielle Geschäftspartner eine umfassende Selbstauskunft geben und bestätigen, ob sie die Vorgaben des *UN Global Compact* oder des Standards SA8000 befolgen (siehe Managementansatz zu GRI 204).

Ebenso müssen potenzielle Lieferanten angeben, ob und wie sie ihre Rohwaren nach sozialen und ökologischen Kriterien beschaffen und ob sie ein zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem implementiert haben.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Vor Vertragsabschluss prüfen wir mithilfe eines externen Tools, ob beim potenziellen Vertragspartner Compliance-Verstöße bekannt sind. Die Angaben aus der Lieferantenselbstauskunft können durch Lieferantenaudits, die von den Fachbereichen Qualität und Einkauf durchgeführt werden, überprüft werden. Neben der initialen Prüfung bei der Lieferantenauswahl erfolgt durch den Einkauf auch eine jährliche Lieferantenbewertung, deren Durchführung in einer eigenen Richtlinie festgelegt ist (siehe GRI 414-2 und GRI 414-2). Die Ergebnisse aus der Lieferantenselbstauskunft fließen, neben anderen Kriterien, in die Lieferantenbewertung ein, die die Gesamtleistung eines Lieferanten bewertet.

### **Einbindung von Interessengruppen**

Aufgrund des Bezugs gewisser Rohstoffe, wie beispielsweise Kakao, aus Ländern, in denen Menschenrechtsrisiken bestehen, ist der enge Austausch mit Lieferanten besonders im Fokus. U. a. deshalb stehen wir mit unseren Lieferanten grundsätzlich in einem kontinuierlichen Austausch. Dazu führen wir regelmäßige Lieferantengespräche (siehe Managementansatz zu GRI 204). Zusätzlich haben wir, wie alle Unternehmen der Schwarz Gruppe, einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202). Beschwerden können zudem direkt an die jeweiligen Compliance-Beauftragten oder an einen Vertrauensanwalt herangetragen werden.

### **Weitere Maßnahmen und Hintergründe**

Besonders bei Rohwaren wie Kakao, Palmöl, Kaffee, Haselnüssen und Teekonzentraten achten wir explizit auf die Herkunft, um ökologische und soziale Mindeststandards sicherzustellen. Diese Rohstoffe sind zum Teil nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert und tragen entsprechende Siegel. Beispielsweise sind verschiedene kakaohaltige Produkte mit dem *Fairtrade*-Siegel oder *Rainforest Alliance*-Siegel gekennzeichnet. Beide Organisationen setzen sich explizit gegen ausbeuterische Kinder- und Zwangsarbeit ein. Auch der überwiegende Teil unserer Kaffees sowie einige Teegetränke und Haselnüsse tragen das *Rainforest Alliance*-Siegel. Das *RSPO*-Siegel auf diversen Eisartikeln kennzeichnet das enthaltene *RSPO*-zertifizierte Palmöl.



Im Managementansatz zu GRI 204 finden sich ausführliche Informationen zum Einkauf zertifizierter Produkte sowie zu unseren Vorgaben und Prozessen zur Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette.

### **GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**

Für unsere Unternehmen können wir Kinderarbeit ausschließen. Zudem sind uns keine Lieferanten bekannt, bei denen es nachweislich Vorfälle von Kinderarbeit gab. Auch über das öffentlich zugängliche Meldesystem wurde kein Verdacht auf Kinderarbeit gemeldet. Wie im Managementansatz des GRI 408 beschrieben, beziehen wir bestimmte Rohstoffe aus Ländern, in denen das Risiko für Kinderarbeit höher ist als in den Ländern, in denen wir unmittelbar agieren. Unser Fachbereich Einkauf ist hinsichtlich des Risikos für Kinderarbeit sensibilisiert und geht eventuellen Vorwürfen über Kinderarbeit nach, sollten diese an einen unserer Lieferanten gerichtet werden. In diesem Fall treten wir in den direkten Austausch mit dem betreffenden Lieferanten, um Klarheit zu den Vorwürfen zu erlangen. Präventiv haben wir die im Managementansatz des GRI 408 beschriebenen Maßnahmen etabliert.

### **GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Siehe GRI 408 Kinderarbeit für eine ausführliche Beschreibung des Managementansatzes.

### **GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit**

Für unsere Unternehmen können wir Zwangs- oder Pflichtarbeit ausschließen. Zudem sind uns keine Lieferanten bekannt, bei denen es nachweislich Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit gab. Auch über das öffentlich zugängliche Meldesystem wurde kein Verdacht auf Zwangsarbeit gemeldet. Wie im Managementansatz des GRI 408 beschrieben, beziehen wir bestimmte Rohstoffe aus Ländern, in denen das Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit höher ist als in den Ländern, in denen wir agieren. Entsprechend ist unser Fachbereich Einkauf hinsichtlich des Risikos für Zwangs- oder Pflichtarbeit sensibilisiert und geht eventuellen Vorwürfen über Zwangs- oder Pflichtarbeit nach, sollten diese an einen unserer Lieferanten gerichtet werden. In diesem Fall treten wir in den direkten Austausch mit dem betreffenden Lieferanten, um Klarheit zu den Vorwürfen zu erlangen. Präventiv haben wir die im Managementansatz des GRI 408 beschriebenen Maßnahmen etabliert.

### **GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Neben dem wesentlichen Thema „Belegschaft: Arbeitsbedingungen“, bei dem u. a. die Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zentral sind, engagieren wir uns auch hinsichtlich der Förderung sozialer und ökologischer Projekte im Umfeld unserer Standorte. Damit unterstützen wir eine nachhaltige Entwicklung vor Ort. Der Fokus liegt dabei auf Projekten, von deren Umsetzung die Menschen vor Ort – unabhängig davon, ob sie Teil unserer Belegschaft sind oder nicht – profitieren können.

#### **Maßnahmen**

Durch die ISO 14001 Zertifizierung einiger unsere Produktionsstandorte (siehe Anhang Zertifizierte Managementsysteme) beugen wir potenziellen negativen Auswirkungen auf die Umwelt in den lokalen

Gemeinschaften rund um unsere Standorte vor. Zudem fördern wir ausgewählte Organisationen, die sich für soziale Zwecke oder den Umweltschutz einsetzen. Unabhängig von dem systematischen Engagement können die Unternehmen der Schwarz Produktion gemeinnützige Zwecke z. B. durch Sach- oder Geldspenden unterstützen.

### **Richtlinien und Vorschriften**

Der Umgang mit Spenden wird in einer für all unsere Unternehmen gültigen Richtlinie geregelt. In der Richtlinie ist festgelegt, dass Spenden ausschließlich zweckgebunden und für die Förderung bildender, kultureller, wissenschaftlicher, gesundheitsfördernder, sozialer und ökologischer Maßnahmen und Projekte zu gewähren sind. Grundsätzlich können Spendenanfragen an alle Standorte oder an die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG gestellt werden. Nach einer Prüfung, ob die Spende den Anforderungen der geltenden Richtlinien entspricht, wird diese durch die jeweilige Geschäftsleitung freigegeben. Durch diesen Prozess stellen wir nicht nur den verantwortungsvollen Umgang mit Spenden sicher, sondern auch das Erreichen des gewünschten Effekts auf die soziale und ökologische Gesundheit der lokalen Gemeinschaften.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Handelt es sich um ein dauerhaftes Engagement in Kooperation mit einer sozialen Einrichtung oder einer Umweltschutzorganisation, finden im Vorfeld mit den unterstützten Organisationen Abstimmungen über die im kommenden Geschäftsjahr konkret unterstützten Projekte statt. Durch die Organisationen erfolgen Projektvorschläge, die zu unserem Nachhaltigkeitsengagement passen. Im Dialog werden darauffolgend Projekte ausgewählt, deren Unterstützung wir für sinnvoll erachten. Im Nachgang erfolgt ein Feedbackgespräch mit den unterstützten Organisationen, in denen der Status der unterstützten Projekte betrachtet und geprüft wird, inwiefern unser Engagement zum Erfolg beiträgt.

### **Einbindung von Interessensgruppen**

Wir führen einen regelmäßigen, konstruktiven Dialog mit wichtigen Stakeholdern, z. B. mit Gemeinden und Behörden, um u. a. unseren Einsatz in den individuellen lokalen Gemeinschaften effektiv zu steuern. Im Berichtszeitraum standen dabei vor allem unser innovativer PET-Wertstoffkreislauf, die Entwicklung des Unternehmens, die Herausforderungen der Energiekrise oder auch die nachhaltige und ressourcenschonende Wassernutzung im Vordergrund. Mit dauerhaft unterstützten sozialen Einrichtungen und Umweltschutzorganisation tauschen wir uns mehrfach pro Jahr im direkten Kontakt aus. Abseits des Engagements haben wir, wie alle Unternehmen der Schwarz Gruppe, einen öffentlich zugänglichen Meldemechanismus etabliert (siehe Managementansatz GRI 202). Beschwerden können zudem direkt an die jeweiligen Compliance-Beauftragten oder auch an einen Vertrauensanwalt herangetragen werden.

### **GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

Im Berichtszeitraum hat etwa die Hälfte unserer Unternehmen lokale Gemeinschaften mit Spenden unterstützt, darunter u. a. das Naturschutzzentrum Karlsruhe-Rappenwört, den Naturpark Saale-Unstrut-Triasland, die Gesellschaft für Naturschutz und Ornithologie Rheinland-Pfalz e. V. (GNOR) und die AWO Weißenfels. Die im Managementansatz des GRI 413 beschriebenen Maßnahmen und Richtlinien stellen dabei sicher, dass sowohl soziale als auch ökologische Dimensionen beachtet und bestmöglich gefördert werden. Unser Engagement wird zum einen intern angestoßen, aber auch von außerhalb unserer Unternehmen angefragt. Die Durchführung längerfristig angelegter Projekte erfolgt

nach einem persönlichen Austausch und dem Sondieren des individuellen Bedarfs der jeweiligen lokalen Gemeinschaft rund um unsere Standorte. Zudem werden längerfristig geförderte Projekte jährlich erneut im Dialog mit den Beteiligten in einem Rückblick bewertet und entsprechend den Bedürfnissen weiter beplant. Zu unseren Stakeholdern (siehe hierzu GRI 3) gehören u. a. auch "Natur", "Mitarbeiter" sowie "Anwohner, Gemeinden, Nachbarschaft", welche unmittelbar von unserem Engagement profitieren. Insbesondere bei dauerhaften Projekten werden Stakeholder intensiv in den Planungsprozess einbezogen. Zudem führen wir einen regelmäßigen, konstruktivem Dialog mit wichtigen Stakeholdern, z. B. mit Verbänden, Politik und Behörden (siehe auch Managementansatz GRI 413).

### **GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften**

Unsere Produktionsstätten sind alle nach den jeweils gültigen Rechtsnormen genehmigt und werden grundsätzlich nach den rechtlichen, insbesondere umweltrechtlichen, sowie den genehmigungsrechtlichen Anforderungen betrieben. Im Rahmen von Genehmigungsverfahren wurde hierbei nachgewiesen, dass unsere Produktionsstätten und die dort durchgeführten Tätigkeiten keine nachteiligen Auswirkungen auf die Nachbarschaft haben. Beispielsweise werden gesetzliche Anforderungen insbesondere im Zusammenhang mit dem *Bundes-Immissionsschutzgesetz*, dem *Wasserhaushaltsgesetz*, dem *Kreislaufwirtschaftsgesetz* und den jeweils dazugehörigen Verordnungen mindestens eingehalten beziehungsweise unterschritten. Zur Darstellung rechtlicher Anforderungen und wiederkehrenden Pflichten steht das Tool Quentic zur Verfügung. Zur Verbesserung der Umweltleistung und damit zur möglichen Reduzierung von Umweltauswirkungen betreiben erste Standorte ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Weitere Standorte sollen zukünftig ebenfalls nach ISO 14001 zertifiziert werden.

### **GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Wir legen großen Wert darauf, unsere Lieferanten auch unter Beachtung von Sozial- und Umweltkriterien auszuwählen (siehe Managementansatz zu GRI 204). Alle unsere Rohstofflieferanten müssen die Einhaltung der *BSCI-Vorgaben* oder eines vergleichbaren Kodex wie *SEDEX* bestätigen. Zudem müssen sie unseren *Code of Conduct* unterzeichnen. Dadurch verpflichten wir unsere Lieferanten u. a. zur Vermeidung von Umweltschäden, zur Einhaltung von Menschenrechten und der Sicherstellung von guten Arbeitspraktiken. Mit unseren Lieferanten stehen wir grundsätzlich in einem kontinuierlichen Austausch u. a. durch regelmäßige Lieferantengespräche.

Siehe GRI 408 Kinderarbeit für eine ausführliche Beschreibung des Managementansatzes.

#### **GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden**

Im Rahmen der Anbahnung einer Zusammenarbeit mit neuen Geschäftspartnern erfolgt eine Geschäftspartner-Compliance-Prüfung. Hierbei werden u. a. Negativmeldungen und Sanktionslisten genutzt, um die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern zu vermeiden, welche unseren sozialen Erwartungen nicht entsprechen. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgten 37 Erst- und Wiederholungsprüfung, 2023 waren es 92 Prüfungen. Im Rahmen des formalen Zulassungsverfahrens müssen neue Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen die Einhaltung von Sozialstandards gemäß dem *amfori BSCI Code of Conduct* bestätigen; eine *SEDEX*-Mitgliedschaft wird als gleichwertig betrachtet. Bestätigt der Lieferant die Einhaltung der Sozialstandards gemäß dem *amfori BSCI* nicht und ist auch kein *SEDEX*-Mitglied, so gilt der Lieferant automatisch als nicht zugelassen. Der gruppenweite *Code of Conduct*, welcher soziale Kriterien wie ein Diskriminierungsverbot, Faire Behandlung, Löhne und Arbeitszeiten,

Vereinigungsfreiheit sowie Sicherheit & Gesundheit beinhaltet, ist Bestandteil der Verträge mit Geschäftspartnern und muss mit wenigen Ausnahmen von jedem Lieferanten bestätigt werden (Ausnahmen siehe GRI 2-24).

### **GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtungen des *Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)* haben wir im Geschäftsjahr 2022 knapp 4.000 unserer Lieferanten anhand sozialer Kriterien im Rahmen einer Risikoanalyse betrachtet. Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Risikobewertung auf knapp 4.500 Lieferanten erweitert. Im Rahmen der Risikoanalysen werden die mittelbaren Zulieferer anhand des abstrakten Risikos für soziale und umweltbezogene Themen in sechs Risikogruppen eingeteilt. Bei der letzten Analyse im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 31 Lieferanten in die ersten drei der sechs Risikogruppen eingruppiert<sup>59</sup>. Das entspricht deutlich weniger als 1 Prozent der bewerteten Geschäftspartner. Diesen Lieferanten wird damit ein sehr hohes Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte oder den Umweltschutz zugeordnet (entweder direkt bei diesen Lieferanten oder in ihrer Lieferkette). Potenzielle soziale Risiken entlang der Lieferkette ergeben sich aus den Ursprungsländern einiger Rohstoffe (z. B. Kakao) die zur Herstellung der an uns gelieferten Produkte eingesetzt werden. Konkrete Verstöße in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 sind uns nicht bekannt. Um dennoch negativen sozialen Auswirkungen in unseren eigenen Lieferketten vorzubeugen, beziehen wir einen Teil unserer Rohstoffe aus zertifiziert nachhaltigen Quellen. Dazu zählen Kakao, Palmöl, ein Teil der Haselnüsse und Kaffee sowie einen Teil der Orangen- und Tee-Grundstoffe (siehe Managementansatz zu GRI 204).

### **GRI 415: Politische Einflussnahme 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

In verschiedenen Konstellationen und zu diversen Themen stehen wir mit der Politik im Dialog. Ein Beispiel hierfür ist der im Managementansatz zu GRI 413 beschriebene Austausch mit lokalen Gemeinden und Behörden rund um unsere Standorte. Politik, Behörden und Ämter stellen daher wichtige Stakeholder für uns dar (siehe GRI 3-1). Für all unsere Geschäftstätigkeiten, somit auch im Umgang mit politischen Organisationen, finden unsere Grundsätze bezüglich der Einhaltung geltenden Rechts und die dahinterliegenden Mechanismen zur Sicherstellung dessen Anwendung (siehe Managementansatz GRI 205).

#### **GRI 415-1: Parteispenden**

Spenden an politische Parteien wurden im Berichtszeitraum nicht getätigt. Der Schwerpunkt unserer Interaktionen mit politischen Akteuren liegt im Bereich Dialog und Interessenvertretung. Zweck der Interessenvertretung ist es, Informationen auszutauschen und die Sicht der unternehmerischen Praxis auf Gesetzgebungsmaßnahmen zu vermitteln. Im Zuge dessen werden Stellungnahmen und Gutachten zu Regelungsvorhaben erarbeitet und übermittelt.

### **GRI 416: Kundengesundheit und -Sicherheit 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Als Lebensmittelproduzent haben Qualität und nachhaltiges Wirtschaften für uns oberste Priorität. Unsere Produkte inklusive deren Verpackungen müssen höchste Ansprüche erfüllen. Nur durch

---

<sup>59</sup> Im Berichtsjahr 2022 wurden 22 Lieferanten den ersten drei der sechs Risikogruppen zugeordnet. Die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Berichtsjahren ist aufgrund methodischer Änderungen bei der Risikoanalyse nur bedingt möglich.

ein umfangreiches Qualitätsmanagement und entsprechende Qualitätssicherung können wir für uns potenziell schwerwiegende Ereignisse, wie beispielsweise Produktrückrufe, vermeiden. Qualität ist für uns dementsprechend essenziell.

## Maßnahmen

Die Sicherheit und Gesundheit der Verbraucher stellen wir durch hohe Anforderungen an Qualität und Hygiene in unseren Standorten, Produkten und Rohstoffen sicher. Die verwendeten Rohstoffe und fertigen Endprodukte unterliegen einem präventiven Risikomanagement, durchlaufen zahlreiche Qualitätskontrollen und erfüllen höchste Anforderungen. Alle Werke der Unternehmensgruppe, in denen Lebensmittel hergestellt werden, erfüllen die Anforderungen des Standards *IFS Food* und werden entsprechend dem Standard jährlich durch eine externe Zertifizierungsstelle auf Einhaltung geprüft. Zusätzlich erfolgen regelmäßig unangekündigte interne Überprüfungen gemäß dem *IFS Food*. Der *IFS Food* unterliegt mit jeder Versionsänderung einer stetigen und risikoorientierten Ausweitung der Anforderungen an die Lebensmittelsicherheit und Kundenorientierung. Dies führt zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung des internen Systems für Lebensmittelsicherheit und Qualität.

Bezogen auf bewusste Ernährung haben wir uns gemeinsam mit unserem Handelspartner Lidl ambitionierte Ziele für die Reduktion des Zucker- und Salzgehalts unserer Produkte gesetzt:

- Bis 2025 reduzieren wir den durchschnittlichen Zuckergehalt pro Liter der insgesamt abgesetzten Getränke um circa 30 Prozent.<sup>60</sup>
- Bis 2025 reduzieren wir den durchschnittlichen Salzgehalt pro Kilogramm der insgesamt abgesetzten Backwaren um circa 30 Prozent.<sup>60</sup>

Bei der Umsetzung unserer Ziele mit Bezug auf bewusste Ernährung können wir große Erfolge vorweisen. Bereits im vergangenen Berichtszeitraum haben wir sowohl beim Zucker- als auch beim Salzgehalt weiteres Reduktionspotenzial identifiziert und beide Ziele hinsichtlich ihres Ambitionsgrades erhöht. Anstatt eine Reduktion um 20 Prozent bis 2025 anzustreben, haben wir beide Reduktionsziele auf circa 30 Prozent bis 2025 erhöht. Als Basisjahr bleibt in beiden Fällen das Kalenderjahr 2015 erhalten.

Uns ist es gelungen mit Abschluss des Kalenderjahres 2023 den Zuckergehalt in unseren abgesetzten Erfrischungsgetränken durchschnittlich um circa 32 Prozent zu reduzieren. Unseren Erfolg bei der Reduktion des zugesetzten Zuckers in unseren Getränken verdanken wir u. a. der umfangreichen Rezepturanpassung zahlreicher Getränkesorten in den vergangenen Jahren. So haben wir bei unserer Sorte Freeway Orange den Zuckergehalt um circa 15 Prozent gegenüber 2020 reduziert und bei der Sorte Freeway Trübe Zitrone sogar eine Reduktion um circa 43 Prozent gegenüber 2020 erreicht. Aber auch neue, zuckerfreie Produkte haben einen Beitrag zu unserem Erfolg geleistet. Beispielsweise haben wir im Berichtszeitraum unser Sortiment um zuckerfreie Energydrinks, Erfrischungsgetränke und um zuckerfreien Eistee erweitert.

Eine vergleichbare Rolle spielen Rezepturanpassungen auch bei unseren Backwaren, die im Berichtszeitraum teilweise deutlich weniger Salz enthielten als noch in den Jahren zuvor. Beispielsweise enthält unser Krustenbrot heute circa 43 Prozent weniger Salz als noch 2015. Bei unseren Weizenbrötchen haben wir die Salzzugabe im gleichen Zeitraum um circa 33 Prozent reduziert.

---

<sup>60</sup> Basis: Kalenderjahr 2015. Im vorhergehenden Berichtszeitraum haben wir das ursprüngliche Reduktionsziel von 20 Prozent auf circa 30 Prozent erhöht.

Somit konnten wir den Salzgehalt unserer abgesetzten Backwaren insgesamt um circa 34 Prozent reduzieren und somit das Ziel vorzeitig erreichen.

Auch zukünftig werden wir unsere Stakeholder darüber informieren, wie weit wir auf dem Weg zu unseren neuen Zielen zur Reduktion von Zucker und Salz bereits fortgeschritten sind.

### **Richtlinien und Vorschriften**

Oberste Priorität unserer Qualitätssicherung ist es, stets sichere Produkte zu liefern und somit Produktrückrufe zu vermeiden. Neben den Anforderungen des *IFS-Standards* umfasst unser Qualitätsmanagementsystem ein großes Spektrum weiterer Vorgaben, Standards und Prozesse, die im Kontext einer ganzheitlichen Lebensmittelsicherheitskultur kontinuierlich weiterentwickelt und in den jeweiligen Werken entsprechend umgesetzt werden. Die wesentlichen Aspekte sind:

- Implementierte Lebensmittelsicherheitskonzepte, einschließlich HACCP, Food Fraud und Food Defense, zur Risikoidentifizierung und Risikominimierung, um eine einwandfreie Lebensmittelsicherheit für den Verbraucher sicherzustellen.
- Klare Hygieneregeln für Mitarbeiter, Besucher und Fremdfirmen.
- Einhaltung einer durchgängigen guten Herstellungspraxis, z. B. durch risikoorientierte Reinigungsprozesse sowie sichere und modernste Anlagentechnik und Gebäude.
- Analytische und mikrobiologische Fertigproduktprüfungen anhand strenger Anforderungen durch interne sowie externe akkreditierte Labore unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen sowie Erwartungen von Kunden und NGOs.
- Regelmäßige Fertigwarenverkostung in sogenannten Konsumententests im Vergleich zu Produkten von Mitbewerbern.
- Strukturierte, geprüfte und unternehmensweit angewendete Prozesse sowie geschultes Personal zur Bewältigung von potenziellen (Produkt-) Risiken, wie beispielsweise einem Rückruf.

### **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Die unternehmensinternen Standards hinsichtlich Verbrauchergesundheit und Verbrauchersicherheit verantwortet der Fachbereich Qualität. Die operative Sicherstellung und Umsetzung sämtlicher qualitätsrelevanter Regelungen und Prozesse erfolgt durch Qualitätsmanager in unseren Produktionswerken.

### **Einbindung von Interessensgruppen**

Wir haben seit Jahren ein Reklamations- und Anfragenmanagement inklusive Reporting an Betriebs- und Geschäftsleitungen etabliert. Sämtliche Verbraucherreklamationen sowie An- und Rückfragen von Verbrauchern (telefonisch, per Post, Mail oder via Homepage) werden im Fachbereich Qualität bearbeitet, analysiert und wirksame Korrekturmaßnahmen zusammen mit den Fachbereichen/ Werken definiert.

## **GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit**

Wir haben verschiedene Prozesse implementiert, die eine kontinuierliche und risikoorientierte Bewertung und Weiterentwicklung von Präventiv- und Überwachungsmaßnahmen ermöglichen (siehe Managementansatz GRI 416). Dazu zählen auch Lieferanten- und Lageraudits. Mit diesen Maßnahmen stellen wir die Lebensmittelsicherheit unserer Produkte für die Endverbraucher und Kunden sicher.

Die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher garantieren wir außerdem durch umfangreiche Prüfungen all unserer Produkte. In den Kalenderjahren 2022 und 2023 haben wir durch akkreditierte externe Labore insgesamt mehr als 39.000 Prüfberichte erstellen lassen, die mehr als 770.000 Prüfergebnisse zu unseren Produkten umfassen.<sup>61</sup> Geprüft wurde, neben Nährwerten und Einhaltung der Produktspezifikationen, insbesondere auch auf etwaige Allergene, Rückstände oder Kontaminanten.

## **GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit**

Im Berichtszeitraum gab es insgesamt vier Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Produkte auf die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher, wovon sich drei auf interne Verhaltensregeln bezogen. Bei keinem der Vorfälle handelte es sich um einen systemischen Fehler und es wurden in keinem Fall Sanktionen verhängt. Zudem wurden alle nötigen Folgemaßnahmen getroffen und es gab seither keine weiteren Auffälligkeiten.

## **GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016**

### **GRI 3-3: Managementansatz**

Unser Verständnis von Qualität beinhaltet auch eine informative, korrekte und transparente Kennzeichnung von Produkten. Wir beliefern unsere Handelspartner auch international – daher gilt es, auch die spezifischen rechtlichen Anforderungen sämtlicher Vertriebsländer zu berücksichtigen. Fehlerhafte Produktkennzeichnungen oder Deklarationen können potenziell schwerwiegende Folgen für unser Unternehmen haben, wie beispielsweise Produktrückrufe.

### **Maßnahmen**

Unser Ziel ist es, negative Auswirkungen auf den Endverbraucher oder auf unser Unternehmen (z. B. Produktrückrufe) zu vermeiden und gleichzeitig unseren Verbrauchern alle relevanten Informationen über unsere Produkte zur Verfügung zu stellen. Hierfür werden Informationen aus unserem Reklamationsmanagement (siehe Managementansatz zu GRI 416), Ergebnisse aus unseren präventive Verkehrsfähigkeitsuntersuchungen und Ergebnisse aus Produkttests von NGOs ausgewertet und analysiert, um Mängel und Verbesserungspotenziale der Produktkennzeichnung zu erkennen und im Sinne einer bestmöglichen Verbraucherinformation umzusetzen. Aufgrund der internationalen Belieferung unserer Partner erfolgen die finalen Freigaben der Produktkennzeichnungen zudem immer in enger Abstimmung mit unseren Handelspartnern in den entsprechenden Vertriebsländern.

---

<sup>61</sup> Für die Prüfberichte sowie -ergebnisse liegt lediglich die Berichtsoption pro Kalenderjahr vor.

## Richtlinien und Vorschriften

Unser Managementansatz hat den Zweck, sowohl eine rechtskonforme Kennzeichnung unserer Produkte sicherzustellen als auch die Informationsbedürfnisse unserer Endverbraucher und NGOs zu erfüllen. Diesbezüglich sind insbesondere die Vorgaben der Lebensmittel-Informationsverordnung (LMIV) Nr. 1169/2011 einzuhalten. Unser Managementansatz wird im Rahmen der internen und externen *IFS Food Audits* geprüft (siehe Managementansatz zu GRI 416). Sollte es zu Verstößen gegen die Kennzeichnungspflichten im Rahmen der Lebensmittel-Informationsverordnung (LMIV) kommen, werden die Ursachen identifiziert und beseitigt.

## Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen

Das Thema Produktausstattung obliegt dem Fachbereich Marketing in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Qualität sowie mit den jeweiligen Ländern, die wir beliefern. Durch diese enge Zusammenarbeit stellen wir die korrekte Umsetzung der Produktkennzeichnungspflichten sicher. Mittels einer Projektmanagementsoftware wird der Prozess der Produktgestaltung inklusive der dafür notwendigen Informationen systemtechnisch begleitet, dokumentiert und die Timings überwacht. Im Berichtszeitraum wurde zudem ein neues System eingeführt, welches die gesamte Material- und Lieferantenzulassung bündelt und somit einen systemisch dokumentierten Freigabeprozess ermöglicht. Durch das eingeführte System können alle Lieferanten- und Materialinformationen sowie Rezepturen und der Prozess zur Deklarationserstellung systemisch abgedeckt und mit allen relevanten Fachbereichen abgestimmt werden.

## Einbindung von Interessensgruppen

Die finalen Freigaben der Produktkennzeichnungen erfolgen immer in enger Abstimmung mit unseren Handelspartnern in den entsprechenden Vertriebsländern. Informationen aus unserem Reklamationsmanagement nutzen wir, um Mängel und Verbesserungspotenziale der Produktkennzeichnung zu erkennen und im Sinne einer bestmöglichen Verbraucherinformation umzusetzen.

## **GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

Wir erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich der Produktkennzeichnung, beispielsweise in Bezug auf die Zusammensetzung oder die Nährwertangaben. Dafür ist insbesondere die *Lebensmittel-Informationsverordnung* (LMIV) Nr. 1169/2011 maßgeblich. Teilweise gehen wir auch über die gesetzlichen Kennzeichnungspflichten hinaus. Beispielsweise weisen wir bei unserem Speiseeis die Nennfüllmenge nicht ausschließlich nach Volumen, sondern auch das Gewicht transparent aus. Ausgewählte Rohstoffe, wie Kakao und Palmöl, beziehen wir aus zertifiziert nachhaltigeren Quellen, um ökologische und soziale Mindeststandards einzuhalten. Diese Rohstoffe sind nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert und tragen die entsprechenden Labels. Kakaohaltige Produkte beispielsweise sind mit dem Fairtrade-Rohstoffsiegel für Kakao oder dem Rainforest Alliance-Siegel ausgezeichnet (siehe GRI 204). Zudem unterstützen wir die Verbraucher bei der Auswahl nachhaltiger Produkte und weisen beispielsweise den Rezyklatanteil in unseren PET-Flaschen transparent aus. Auf einem großen Teil unserer Eisschalen und den Folien unserer Schokoladenverpackungen ist ausgewiesen, dass diese eine gute Recyclingfähigkeit besitzen. Vegane Produkte sowie Premiummineralwasser mit Bio-Qualität werden ebenfalls gesondert ausgewiesen. Unsere PET-Getränkeflaschen für Kaufland tragen das Logo *Bewusster verpackt*, welches über die Optimierungsmaßnahmen bei Verpackungen informiert. Für dessen Aufbringung muss eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:



- Rezyklat- oder Recycling-Anteil: mindestens 30 Prozent bei Kunststoff
- Recyclingfähigkeit: mindestens 80 Prozent<sup>62</sup>
- Materialeinsparung: mindestens 20 Prozent<sup>63</sup>
- Alternative Materialien<sup>64</sup>

### **GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung**

Beanstandungen der Lebensmittelüberwachung werden systemisch zentral erfasst, geprüft und ausgewertet. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt zwei Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Produktinformationen oder den Kennzeichnungspflichten. Keiner der Verstöße resultierte in einem Bußgeld oder einer Sanktion. In beiden Vorfällen wurden Korrekturmaßnahmen eingeleitet und die Beanstandungen umgehend behoben.

### **GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation**

Es gab im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.

### **GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016**

#### **GRI 3-3: Managementansatz**

Als Unternehmen, welches personenbezogene Daten verarbeitet, stellen wir sicher, dass diese geschützt werden. Der Datenschutz verfolgt das zentrale Ziel, jeder Person das Recht zu geben, selbst zu bestimmen, wer welche Informationen über sie kennt, wann dies geschieht und zu welchem Zweck. Gleichzeitig soll der Schutz personenbezogener Daten vor Manipulation, Verlust und unbefugtem Zugriff gewährleistet werden. Die Verletzung des Schutzes von Kundendaten stellt darüber hinaus ein Reputationsrisiko für uns dar, welches wir durch etablierte Mechanismen und Sicherheitsmaßnahmen minimieren.

#### **Maßnahmen**

Alle mit Datenverarbeitung beschäftigten, werden bei Aufnahme ihrer Tätigkeit im Sinne von Art. 5 DSGVO zur Vertraulichkeit verpflichtet. Zudem folgen wir unseren Leitsätzen des Datenschutzes:

**Wir verpflichten** uns alle zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit.

---

**Wir achten** die Privatsphäre von Mitarbeitern, Kunden und Partnern.

---

**Wir schützen** die personenbezogenen Daten von Mitarbeitern, Kunden und Partnern.

---

**Wir sichern** Daten vor Verlust und unbefugtem Zugriff.

---

<sup>62</sup> Richtet sich nach den offiziellen Kriterien der Zentrale Stelle Verpackungsregister: [www.verpackungsregister.org](http://www.verpackungsregister.org).

<sup>63</sup> Ggü. der eigenen Vorgängerverpackung oder relevanten Wettbewerberverpackungen.

<sup>64</sup> Z. B. Silphie-Papier, chemisches Recycling.

**Wir integrieren** Datenschutz und Datensicherheit in alle Geschäftsprozesse im Unternehmen.

---

**Wir prüfen** den Umgang mit personenbezogenen Daten auf rechtliche Zulässigkeit und achten auf Verhältnismäßigkeit.

---

**Wir erheben**, verarbeiten und speichern die personenbezogenen Daten nach den Prinzipien der Erforderlichkeit und der Zweckbindung.<sup>65</sup>

---

**Wir informieren** Mitarbeiter, Kunden und Partner über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten.

---

Erlangen wir Kenntnis von einer Datenpanne oder von Umständen, die den Verdacht einer Datenpanne begründen, tritt ein vordefinierter Prozess in Kraft. Hierbei wird ein Formular ausgefüllt und unverzüglich und verschlüsselt per E-Mail an eine interne Stelle übermittelt. Zusätzlich wird der zuständige Datenschutzkoordinator informiert und es erfolgt eine unverzügliche Meldung gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde binnen 72 Stunden nach Bekanntwerden der Datenpanne. Die Meldung erfolgt durch den Datenschutzkoordinator.

## **Richtlinien und Vorschriften**

Wir unterliegen der *EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)*, dem *Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)* und anderen Rechtsvorschriften zur rechtmäßigen Handhabung dieser Daten. Zudem unterstützen interne Prozesse und Richtlinien wie beispielsweise das beschriebene Vorgehen bei einer Datenpanne die Einhaltung dieser Vorschriften.

## **Sicherstellung der Effektivität der Maßnahmen**

Um den Schutz von Kundendaten zu gewährleisten, gibt es interne Funktionen wie den Datenschutzkoordinator und einen externen Datenschutzbeauftragten. Die Datenschutzkoordinatoren sorgen für die interne Aussteuerung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen, vor allem:

- Meldung von Änderungen in datenschutzrelevanten Prozessen an den Datenschutzbeauftragten zur Aktualisierung des Verarbeitungsverzeichnisses;
- Organisation der notwendigen Schulungen der Mitarbeiter;
- Aktualisierung von Schulungsmaterial, Formularen zur Verpflichtung auf den Datenschutz dieser Organisationsrichtlinie;
- Koordination von Anfragen an den Datenschutzbeauftragten sowie der ggfs. daraus resultierenden Handlungsbedarfe;
- Ansprechpartner für Einsichtnahme in das Verarbeitungsverzeichnis;
- Einholung von Angeboten über die Bestellung des Datenschutzbeauftragten; Abstimmung der Aufgaben des externen Beauftragten.

---

<sup>65</sup> Hierbei ist in einer gesonderten Richtlinie geregelt, welche Dokumente und Daten über welchen Zeitraum aufbewahrt werden müssen/ dürfen.

Sollten zum Umgang mit Datenpannen Fragen auftauchen, kann jederzeit der externe Datenschutzbeauftragte einbezogen werden. Dies gilt unabhängig vom oben beschriebenen Verfahren. Der externe Datenschutzbeauftragte steht während des Prozesses beratend zur Verfügung.

Der externe Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung der *DSGVO*, des *BDSG* sowie der landesspezifischen Datenschutznormen hin. Er ist für die regelmäßige Kontrolle der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften verantwortlich. Der Datenschutzbeauftragte ist sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Geschäftsleitung Ansprechpartner in allen Fragen des Datenschutzes.

Er führt u. a. folgende Aufgaben durch:

- Unterstützung bei der Erstellung und Pflege des Verzeichnisses datenschutzrelevanter Prozesse sowie Überwachung und Einhaltung.
- Beratung der Führungskräfte und Mitarbeiter in der Gestaltung rechtlich sicherer Datenverarbeitungsprozesse; Unterstützung bei der Formulierung von Regelungen und Informationen dazu.
- Jährliche Überprüfung der wesentlichen Abläufe auf datenschutzrechtliche Unbedenklichkeit und Übereinstimmung mit dem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten.
- Anlaufstelle für Klärungsbedarf oder Beschwerden hinsichtlich datenschutzrechtlicher Fragestellungen (Ombudsmann). Falls gewünscht, wird die Identität des Anfragenden vertraulich behandelt.
- Durchführung von Schulungen zum Datenschutz.

### **Einbindung von Interessensgruppen**

Wir haben seit Jahren ein Reklamations- und Anfragenmanagement inklusive Reporting an die jeweilige Betriebs- und Geschäftsleitung etabliert. Sämtliche Verbraucherreklamationen sowie An- und Rückfragen (telefonisch, per Post, E-Mail oder via Homepage) werden im Fachbereich Qualität bearbeitet, analysiert und wirksame Korrekturmaßnahmen zusammen mit den Fachbereichen/ Werken definiert.

### **GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten**

Im Berichtszeitraum sind uns keine Beschwerden aufgrund einer Verletzung des Schutzes oder eines Verlusts von Kundendaten bekannt

## **ANHANG**

Die nachfolgenden Anhänge dienen der Erfüllung weiterer Berichtsanforderungen.



## Independent Assurance Statement

### To the Management and Stakeholders of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG

DQS has been engaged by Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG to provide independent assurance over parts of the Schwarz Produktion Sustainability Report 2023/2024. The engagement took place in November and December 2024 and was concluded on December 13, 2024.

### Objectives

The objective of this assurance engagement was to independently express conclusions on underlying reporting processes and validate qualitative and quantitative claims, so as to limit misinterpretation by stakeholders and increase the overall credibility of the reported information and data.

### Scope of assurance

The assurance encompassed selected Environmental, Social and Governance data from the reporting period March 2021 to February 2023 (two fiscal years). The assessment did not cover the full sustainability report but was limited to the following disclosures:

- GRI 2-7, 302-1, 302-4, 401, 401-1, 403, 403-1, 403-2, 404, 405-1

The assurance engagement was performed in accordance with a Type 2 assurance of the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), which consists of:

- Evaluating the company's sustainability framework and processes using the inclusivity, materiality, responsiveness and impact criteria of the AA1000 AccountAbility Principles (AA1000APS 2018), though limited to the selected indicators listed above, and
- Evaluating the quality of the reported sustainability performance information.

### Level of assurance and limitations

A moderate level of assurance under AA1000AS was provided for this engagement. Information and performance data subject to assurance is limited to the scope described above.

The assurance did not cover financial data, technical descriptions of buildings, equipment and production processes or other information not related to sustainability.

The assurance engagement is not a compliance audit and does not assess or evaluate compliance with applicable laws and regulations.

### Independence and Competences of the Assurance Provider

The DQS Group is an independent professional services firm that provides assurance on sustainability disclosures under the Global Reporting Initiative (GRI), CDP and other specialized

DQS CFS GmbH  
August-Schanz-Straße 21  
60433 Frankfurt am Main  
Germany



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-169

[www.dqsglobal.com](https://www.dqsglobal.com)

management and reporting mechanisms. Independent verifiers have not been involved in the development of the report or have they been associated with sustainability program, data collection or strategic processes of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG.

DQS Group ensures that the assurance team possesses the required competencies, maintained neutrality and performed ethically throughout the engagement. Further information, including a statement of impartiality, can be found at: [www.dqsglobal.com](http://www.dqsglobal.com).

The management of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG was responsible for the preparation of the sustainability data.

### **Assurance Methodology**

The assurance procedures and principles used for this engagement were drawn from the International Standard AA1000 and methodology developed by DQS, which consists of the following steps:

1. Identifying statements and data sets, which are classified according to the relevant data owners and the type of evidence required for the verification process.
2. Reviewing the Guidance Document for the Sustainability Data Management
3. Identify samples of data to be assessed, reflecting the structure and operations of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG
4. Assessing the collected information and provide recommendations for immediate correction where required or for future improvement of the report content.

### **Evaluation of Data Quality**

Nothing has come to our attention that causes us to believe that the selected ESG indicators of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG are materially misstated. The definitions, boundaries, assumptions, procedures and responsibilities for data management are described in a comprehensive and transparent manner. The data templates for collecting and consolidating the data are structured in such a way as to enable independent verification.

### **Evaluation of the adherence to AA1000 AccountAbility Principles**

**Inclusivity** – *People should have a say in the decisions that impact them*

The stakeholder identification and engagement process was outside the scope of the assurance engagement.

**Materiality** – *Decision makers should identify and be clear about the sustainability topics that matter*

The data included in the scope of the assurance engagement consists of performance indicators for environmental, human resources and health and safety. The materiality assessment itself was outside the scope of the assurance engagement.



**Responsiveness** – Organizations should act transparently on material sustainability topics and their related impacts

Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG is responding to those issues that it has identified as material and demonstrates this in its environmental, human resources and health and safety performance indicators. The organization and its stakeholders can use the reported information as a reasonable basis for their opinions and decision-making.

**Impact** – Organizations should monitor, measure and be accountable for how their actions affect their broader ecosystems

Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG has implemented systems to monitor and measure its impacts, through selected performance indicators based on the GRI standards.

### Conclusion

On the basis of a moderate assurance engagement according to the above-listed criteria, nothing has come to our attention that causes us to believe that the environmental, human resources and health and safety performance indicators of Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG are materially misstated.

On behalf of the assurance team

January 15, 2025

Frankfurt, Germany

**Guido Eggers**

Managing Director  
DQS CFS GmbH



**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-169

DQS CFS GmbH  
August-Schanz-Straße 21  
60433 Frankfurt am Main  
Germany



**AA1000**  
Licensed Assurance Provider  
000-169

[www.dqsglobal.com](http://www.dqsglobal.com)

## Zertifizierte Managementsysteme

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung<sup>66</sup> betrieben die Produktionsstandorte der Schwarz Produktion folgende zertifizierten Managementsysteme:

UNTERNEHMEN DER SCHWARZ PRODUKTION	IFS	ISO 22000	ISO 9001	ISO 45001	ISO 14001	ISO 50001	EMAS
MEG Leißling	■				■	■	
MEG Jessen	■					■	
MEG Kirkel	■					■	
MEG Wörth am Rhein	■				■	■	
MEG Löningen	■					■	
MEG Derby							
Bon Gelati Übach- Palenberg	■					■	
Bon Gelati Haaren	■					■	
Bonback Übach- Palenberg	■					■	
Solent Übach-Palenberg	■					■	
Solent Rheine						■	
Bon Presso	■					■	
Bon Pasta	■						■
MEG Übach-Palenberg		■				■	
MEG Neuensalz		■			■	■	
MEG Roßbach		■				■	
Maxauer Papierfabrik			■	■	■	■	

<sup>66</sup> Stand: September 2024. Die Abweichung des Berichtszeitraums wird gewählt, um die Veröffentlichung bereits veralteter Informationen im Nachhaltigkeitsbericht zu vermeiden.



## GRI 2-7: Angestellte – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Angaben in Beschäftigtenzahlen; stichtagsbezogen zum Ende des jeweiligen GJ	GJ 2022	GJ 2023
<b>Anzahl Mitarbeiter (gesamt)</b>	337	352
<b>befristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	31	35
davon weiblich	8	9
davon männlich	23	26
<b>unbefristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	306	317
davon weiblich	55	58
davon männlich	251	259

### MEG Wörth am Rhein GmbH

Angaben in Beschäftigtenzahlen; stichtagsbezogen zum Ende des jeweiligen GJ	GJ 2022	GJ 2023
<b>Anzahl Mitarbeiter (gesamt)</b>	234	243
<b>befristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	25	22
davon weiblich	4	4
davon männlich	21	18
<b>unbefristet beschäftigte Mitarbeiter</b>	209	221
davon weiblich	18	19
davon männlich	191	202

## GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation<sup>14</sup> – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Energieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	GJ 2022	GJ 2023
Verbrauch nicht erneuerbarer Brennstoffe	21,8 (78,5)	20,6 (74,2)
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	0 (0)	0 (0)
zum Verbrauch gekaufte/r Strom und Wärmeenergie	25,6 (92,2)	25,6 (92,2)
selbst erzeugte/r Strom und Wärmeenergie	0 (0)	0 (0)
verkaufte/r Strom und Heizenergie <sup>19</sup>	0 (0)	0 (0)
Gesamtenergieverbrauch	47,4 (170,6)	46,2 (166,3)

### MEG Wörth am Rhein GmbH

Energieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	GJ 2022	GJ 2023
Verbrauch nicht erneuerbarer Brennstoffe	15,0 (54,0)	11,7 (42,1)
Verbrauch erneuerbarer Brennstoffe	0 (0)	0 (0)
zum Verbrauch gekaufte/r Strom und Wärmeenergie	23,4 (84,2)	25,4 (91,4)
selbst erzeugte/r Strom und Wärmeenergie	3,3 (11,9)	3,2 (11,5)
verkaufte/r Strom und Heizenergie <sup>19</sup>	0 (0)	0 (0)
Gesamtenergieverbrauch	41,7 (150,1)	40,3 (145,1)

## GRI 302-3: Energieintensität – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

	GJ 2022	GJ 2023
Gesamtenergieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	47,4 (170,6)	46,2 (166,3)
Anzahl der Mitarbeiter	337	352
Energieintensitätsquotient in GWh <sup>15</sup> pro Mitarbeiter (in Terajoule pro Mitarbeiter)	0,14 (0,51)	0,13 (0,47)

### MEG Wörth am Rhein GmbH

	GJ 2022	GJ 2023
Gesamtenergieverbrauch in GWh <sup>15</sup> (in Terajoule)	41,7 (150,1)	40,3 (145,1)
Anzahl der Mitarbeiter	234	243
Energieintensitätsquotient in GWh <sup>15</sup> pro Mitarbeiter (in Terajoule pro Mitarbeiter)	0,18 (0,64)	0,17 (0,60)

## GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1), GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2), GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e <sup>25 26 28</sup>		GJ 2022	GJ 2023
<b>gesamt</b>	<b>Bruttovolumen THG-Emissionen</b>	63.921	71.800
<b>Scope 1 &amp; 2</b>	<b>direkte &amp; indirekte THG-Emissionen (Scope 1 &amp; 2)<sup>30</sup></b>	4.036	3.795
<b>Scope 1</b>	<b>direkte THG-Emissionen</b>	4.036	3.795
	flüchtige Gase <sup>31</sup>	19	0
	mobile Verbrennung	38	24
	stationäre Verbrennung	3.979	3.771

Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e <sup>25 26 28</sup>		GJ 2022	GJ 2023
Scope 2	<b>indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach marktorientiertem Ansatz</b>	0	0
	Fernwärme	0	0
	Strom nach marktorientiertem Ansatz	0	0
	<b>indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach standortorientiertem Ansatz</b>	8.010	8.945
	Fernwärme	0	0
	Strom nach standortorientiertem Ansatz	8.010	8.945
Scope 3	<b>indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</b>	59.885	68.005
	Kat. 3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	44.536	52.654
	Kat. 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	3.480	3.484
	Kat. 3.4 Transporte (vorgelagert)	7.967	8.508
	Kat. 3.5 Betriebsabfälle	377	411
	Kat. 3.6 Geschäftsreisen	81	0
	Kat. 3.7 Mitarbeiterpendeln	404	422
	Kat. 3.12 Entsorgung/ Verwertung verkaufter Produkte	3.040	2.525

Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e <sup>25 26 28</sup>		GJ 2022	GJ 2023
gesamt	Bruttovolumen THG-Emissionen	157.481	165.742
Scope 1 & 2	direkte & indirekte THG-Emissionen (Scope 1 & 2) <sup>30</sup>	2.761	2.175
Scope 1	direkte THG-Emissionen	2.761	2.175
	flüchtige Gase <sup>31</sup>	0	0
	mobile Verbrennung	43	24
	stationäre Verbrennung	2.717	2.151
Scope 2	indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach marktorientiertem Ansatz	0	0
	Fernwärme	0	0
	Strom nach marktorientiertem Ansatz	0	0
	indirekte THG-Emissionen (Scope 2) inkl. Strom nach standortorientiertem Ansatz	7.304	8.869
	Fernwärme	0	0
	Strom nach standortorientiertem Ansatz	7.304	8.869
Scope 3	indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	154.721	163.567
	Kat. 3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen	116.985	128.558
	Kat. 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	2.945	3.051
	Kat. 3.4 Transporte (vorgelagert)	26.340	25.437
	Kat. 3.5 Betriebsabfälle	62	64
	Kat. 3.6 Geschäftsreisen	81	0
	Kat. 3.7 Mitarbeiterpendeln	281	292
	Kat. 3.12 Entsorgung/ Verwertung verkaufter Produkte	8.027	6.166

## GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

	GJ 2022	GJ 2023
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß marktorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	4.036	3.795
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß standortorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	12.046	12.740
Anzahl der Mitarbeiter	337	352
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß marktorientiertem Ansatz	12,0	10,8
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß standortorientiertem Ansatz	35,7	36,2

### MEG Wörth am Rhein GmbH

	GJ 2022	GJ 2023
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß marktorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	2.761	2.175
Summe THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e gemäß standortorientiertem Ansatz (Scope 1, 2) <sup>32</sup>	10.065	11.044
Anzahl der Mitarbeiter	234	243
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß marktorientiertem Ansatz	11,8	9,0
Intensität der THG-Emissionen in t CO <sub>2</sub> e je Mitarbeiter gemäß standortorientiertem Ansatz	43,0	45,5

## GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Neue Mitarbeiter und Fluktuation GJ 2022 und GJ 2023 <sup>37</sup>	Eintritte (absolut)		Eintritte (anteilig an Gesamt- belegschaft des jeweiligen GJ)		Austritte (absolut) <sup>38</sup>		Fluktuation <sup>38</sup>	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
< 30 Jahre	13	12	4 %	3 %	-	-	-	-
≥ 30 bis < 50 Jahre	11	20	3 %	6 %	-	-	-	-
≥ 50 Jahre	2	5	1 %	1 %	-	-	-	-
weiblich	4	10	1 %	3 %	2	13	3,2 %	19,8 %
männlich	22	27	7 %	8 %	15	31	5,4 %	11,0 %
gesamt	26	37	8 %	11 %	17	44	5,0 %	12,7 %

### MEG Wörth am Rhein GmbH

Neue Mitarbeiter und Fluktuation GJ 2022 und GJ 2023 <sup>37</sup>	Eintritte (absolut)		Eintritte (anteilig an Gesamt- belegschaft des jeweiligen GJ)		Austritte (absolut) <sup>38</sup>		Fluktuation <sup>38</sup>	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
< 30 Jahre	14	7	6 %	3 %	-	-	-	-
≥ 30 bis < 50 Jahre	15	11	6 %	5 %	-	-	-	-
≥ 50 Jahre	5	3	2 %	1 %	-	-	-	-
weiblich	7	4	3 %	2 %	6	5	29,5 %	22,6 %
männlich	27	17	12 %	7 %	17	17	8,1 %	7,8 %
gesamt	34	21	15 %	9 %	23	22	10,0 %	9,1 %

## GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Arbeitsbedingte Verletzungen von Angestellten	KJ 2022	KJ 2023
Gearbeitete Stunden	500 Tsd. h	517 Tsd. h
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>44</sup>	9	13
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>45</sup>	18,0	25,1
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>46</sup>	13	16
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>45</sup>	26,0	30,9

### MEG Wörth am Rhein GmbH

Arbeitsbedingte Verletzungen von Angestellten	KJ 2022	KJ 2023
Gearbeitete Stunden	333 Tsd. h	342 Tsd. h
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>44</sup>	6	8
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen <sup>45</sup>	18,0	23,4
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>46</sup>	10	13
Rate der arbeitsbedingten Verletzungen <sup>45</sup>	30,0	38,0



## GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten<sup>50</sup> – Ergänzende Informationen

### MEG Leißling GmbH

Verteilung der Mitarbeiter <sup>51</sup> nach Geschlecht <sup>52</sup>	GJ 2022	GJ 2023
weiblich	18,7 %	19,0 %
männlich	81,3 %	81,0 %

Altersstruktur der Mitarbeiter	GJ 2022	GJ 2023
< 30 Jahre	9,8 %	9,7 %
≥ 30 bis < 50 Jahre	42,7 %	41,8 %
≥ 50 Jahre	47,5 %	48,6 %

### MEG Wörth am Rhein GmbH

Verteilung der Mitarbeiter <sup>51</sup> nach Geschlecht <sup>52</sup>	GJ 2022	GJ 2023
weiblich	9,4 %	9,5 %
männlich	90,6 %	90,5 %

Altersstruktur der Mitarbeiter	GJ 2022	GJ 2023
< 30 Jahre	11,1 %	8,6 %
≥ 30 bis < 50 Jahre	67,9 %	68,7 %
≥ 50 Jahre	20,9 %	22,6 %

## GRI Content Index

<b>Anwendungserklärung:</b>	Die Schwarz Produktion hat in Übereinstimmung mit den GRI Standards für den Zeitraum 01.03.2022 bis zum 29.02.2024 berichtet.
<b>Verwendeter GRI 1:</b>	GRI 1: Grundlagen 2021
<b>Anwendbare Sektorstandards:</b>	–

GRI Standard	Seite	Auslassungs- grund	Erklärung
<b>GRI 1: Grundlagen 2021</b>	6		
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	6		
GRI 2-1: Organisationsprofil	6		
GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6–7		
GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7		
GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	7		
GRI 2-5: Externe Prüfung	7		
GRI 2-6: Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7–8		
GRI 2-7: Angestellte	8–9		
GRI 2-8: Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	9		
GRI 2-9: Führungsstruktur und Zusammensetzung	9–10		
GRI 2-10: Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	10		
GRI 2-11: Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	10		

GRI Standard	Seite	Auslassungsgrund	Erklärung
GRI 2-12: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	11		
GRI 2-13: Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	11		
GRI 2-14: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	11 – 12		
GRI 2-15: Interessenkonflikte	12		
GRI 2-16: Übermittlung kritischer Anliegen	12		
GRI 2-17: Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	12		
GRI 2-18: Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	–	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Informationen zur Bewertung des höchsten Kontrollorgans sind vertraulich und werden entsprechend nicht berichtet.
GRI 2-19: Vergütungspolitik	12 – 13		
GRI 2-20: Verfahren zur Festlegung der Vergütung	–	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Individuelle Gehälter der Mitarbeiter sind als vertrauliche Information geschützt und ihre Weitergabe, auch zum Zweck statistischer Auswertungen, ist eingeschränkt.
GRI 2-21: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	–	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Individuelle Gehälter der Mitarbeiter sind als vertrauliche Information geschützt und ihre Weitergabe, auch zum Zweck statistischer Auswertungen, ist eingeschränkt.
GRI 2-22: Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	13 – 14		

GRI Standard	Seite	Auslassungsgrund	Erklärung
GRI 2-23: Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	14 – 19		
GRI 2-24: Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	19 – 20		
GRI 2-25: Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	20 – 21		
GRI 2-26: Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	21		
GRI 2-27: Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	–	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Die Datengrundlage für die Angabe liegt uns nur teilweise vor. Eine konsolidierte Erhebung und Qualitätssicherung für die zukünftige Berichterstattung werden geprüft.
GRI 2-28: Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	21		
GRI 2-29: Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	22 – 23		
GRI 2-30: Tarifverträge	23		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	24		
GRI 3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	24 – 25		
GRI 3-2: Liste der wesentlichen Themen	25 – 26		
<b>GRI 202: Marktpräsenz 2016</b>	26		
3-3 Management von wesentlichen Themen	26 – 27		
GRI 202-1: Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	27 – 28		

GRI Standard	Seite	Auslassungsgrund	Erklärung
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016</b>	28		
3-3 Management von wesentlichen Themen	28 – 30		
GRI 204-1: Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	30		
<b>GRI 205: Antikorruption 2016</b>	30		
3-3 Management von wesentlichen Themen	30 – 31		
GRI 205-1: Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	31 – 32		
GRI 205-2: Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	32		
GRI 205-3: Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	32		
<b>GRI 301: Materialien 2016</b>	32		
3-3 Management von wesentlichen Themen	34 – 37		
GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	37 – 38		
GRI 301-2: Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	38		
GRI 301-3: Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	38 – 39		
<b>GRI 302: Energie 2016</b>	39		
3-3 Management von wesentlichen Themen	39 – 40		
GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation	41		
GRI 302-2: Energieverbrauch außerhalb der Organisation	–	Informationen nicht verfügbar/ unvollständig	Die Datengrundlage für die Angabe liegt uns nur teilweise vor. Eine konsolidierte Erhebung

GRI Standard	Seite	Auslassungsgrund	Erklärung
			und Qualitätssicherung für die zukünftige Berichterstattung werden geprüft.
GRI 302-3: Energieintensität	42		
GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs	42 – 43		
<b>GRI 305: Emissionen 2016</b>	43		
3-3 Management von wesentlichen Themen	43 – 45		
GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46 – 47		
GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	46 – 47		
GRI 305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	46 – 47		
GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen	47		
GRI 305-5: Senkung der THG-Emissionen	48		
GRI 305-7: Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	49		
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	50		
3-3 Management von wesentlichen Themen	50 – 51		
GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	51		
GRI 401-2: Betriebliche Leistungen für vollzeitbeschäftigte Angestellte	51 – 52		
GRI 401-3: Elternzeit	52		
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>	53		

GRI Standard	Seite	Auslassungs- grund	Erklärung
3-3 Management von wesentlichen Themen	53 – 56		
GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	56 – 57		
GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	57 – 58		
GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	58		
GRI 403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	58 – 59		
GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	59		
GRI 403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	59		
GRI 403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	60		
GRI 403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	60		
GRI 403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen	60 – 61		
GRI 403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen	61		
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	61		
3-3 Management von wesentlichen Themen	61 – 63		
GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	63		
GRI 404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	64		

GRI Standard	Seite	Auslassungs- grund	Erklärung
GRI 404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	64		
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	64		
3-3 Management von wesentlichen Themen	64 – 66		
GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	66 – 68		
GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	68		
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016</b>	68		
3-3 Management von wesentlichen Themen	68 – 69		
GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	69		
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>	69		
3-3 Management von wesentlichen Themen	69 – 71		
GRI 407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	71		
<b>GRI 408: Kinderarbeit 2016</b>	71		
3-3 Management von wesentlichen Themen	71 – 73		
GRI 408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	73		



GRI Standard	Seite	Auslassungs- grund	Erklärung
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>	73		
3-3 Management von wesentlichen Themen	73		
GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	73		
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016</b>	73		
3-3 Management von wesentlichen Themen	73 – 74		
GRI 413-1: Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	74 – 75		
GRI 413-2: Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	75		
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>	75		
3-3 Management von wesentlichen Themen	75		
GRI 414-1: Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	75 – 76		
GRI 414-2: Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	76		
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme 2016</b>	76		
3-3 Management von wesentlichen Themen	76		
GRI 415-1: Parteispenden	76		
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>	76		

GRI Standard	Seite	Auslassungs- grund	Erklärung
3-3 Management von wesentlichen Themen	76 – 78		
GRI 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	79		
GRI 416-2: Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	79		
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016</b>	79		
3-3 Management von wesentlichen Themen	79 – 80		
GRI 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung	80 – 81		
GRI 417-2: Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung	81		
GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	81		
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016</b>	81		
3-3 Management von wesentlichen Themen	81 – 83		
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	83		

# IMPRESSUM

## **Herausgeber**

Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG  
Langendorfer Straße 23  
06667 Weißenfels

Die Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG wird vertreten durch die Numerus-Stiftung, mit Sitz in Dresden, Landesdirektion Sachsen, AZ 20-2245/665, die ihrerseits gemeinsam durch die gesamtvertretungsberechtigten Vorstände Herrn Jörg Aldenkott, Sandro Lemmrich, Dr. Karl Liebl und Bettina Schönemann vertreten wird.

**Handelsregister:** HRA 6288, Sitz: 06667 Weißenfels, Amtsgericht Stendal  
**Ust-IdNr.:** DE 328002964

## **Verantwortlich**

Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG

## **Redaktion**

Capgemini Deutschland GmbH, Berlin; Öffentlichkeit & Nachhaltigkeit der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG

## **Kontakt**

T +49 3443 8003 000  
E [csr@schwarz-produktion.com](mailto:csr@schwarz-produktion.com)  
[schwarz-produktion.com](https://www.schwarz-produktion.com)

## **Bildnachweise**

© lovelyday12 – stock.adobe.com

## **Urheberrecht**

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil dieser Nachhaltigkeitsbilanz darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung der Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG reproduziert werden oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

## **Veröffentlichungsdatum**

29.01.2025

Schwarz Produktion Stiftung & Co. KG  
Langendorfer Straße 23  
06667 Weißenfels

Berichtszeitraum: 01.03.2022 bis 29.02.2024

**SCHWARZ**  
**PRODUKTION**