



**Unser
Nachhaltigkeitsbericht
2019**



Inhalt

5	Vorwort
6	Unser Anspruch
16	Unsere Produkte
24	Unsere Mitarbeiter
34	Unsere Umwelt
42	Unsere Heimat
46	GRI-Inhaltsindex
48	Über diesen Bericht

Nachhaltigkeits-Highlights 2019



Relaunch „Hofladen“ –
umfassende Kundeninfos
über Erzeuger und Höfe



100% aller
Konfitürenrezepte auf
Home-made-Konzept umgestellt



400 Obstbäume zur Schaffung
von Ökosystemen in Kooperation
mit dem NABU gepflanzt



Initiative bee careful
startet ins
6. Kampagnenjahr und
kooperiert mit dem NABU



33 Verarbeitung von
Fruchtsorten zu über 100
verschiedenen Produkten



75% aller Früchte
stammen direkt vom Erzeuger
bzw. Verarbeiter



> 95%
des verwendeten Palm- und
Palmkernöls RSPO-zertifiziert



94% aller Lieferanten
auf Nachhaltigkeitsplattform
Sedex registriert

Liebe Leserinnen und Leser,



Dr. Arend Oetker
Vorsitzender des
Aufsichtsrats



Jop Peek
Vorsitzender der
Geschäftsführung

im vergangenen Geschäftsjahr haben wir wiederum große Fortschritte in der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erzielt: So haben wir die Natürlichkeit unserer Produkte weiter erhöht, den Anteil an nachhaltig erzeugten Rohwaren vergrößert und hohe Investitionen in die Produktivität – und damit auch in die Energie- und Wassereffizienz – unserer Werke vorgenommen. Unsere Abfallmengen konnten wir signifikant verringern, und unser selbst gestecktes Ziel, die spezifische Abfallmenge auf 52 Kilogramm pro produzierter Tonne zu reduzieren, haben wir bereits ein Jahr früher als geplant erreicht. Wir haben zahlreiche Maßnahmen ergriffen, unseren Mitarbeitern noch gesündere und attraktivere Arbeitsbedingungen zu bieten. Und wir haben – mittlerweile im sechsten Jahr – unsere Initiative bee careful im In- und Ausland erfolgreich und wiederum mit hoher Aufmerksamkeit fortgeführt, um die Gesundheit und den Lebensraum von Bienen zu schützen und zu verbessern.

2020 bauen wir diese Aktivitäten weiter aus. Bereits in den ersten Monaten des Jahres haben wir alle unsere Konfitürenrezepte auf das Home-made-Konzept umgestellt. Im weiteren Verlauf des Jahres werden wir die Schwartau Extra Bio launchen, zukunftsorientierte Verpackungskonzepte entwickeln und unser Produktportfolio anhand des Nutri-Score-Kennzeichnungssystems analysieren. Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten 2020 sind außerdem die Zusammenarbeit mit dem Naturschutzbund Deutschland (NABU), gemeinsame Aktionen mit unseren Obstbauern sowie die weitere Modernisierung unserer Werke.

Um eine noch höhere Wirkung der Nachhaltigkeitsaktivitäten zu erzielen, führen derzeit alle Unternehmen der Hero Gruppe, zu der auch die Schwartauer Werke gehören, ihre Nachhaltigkeitsstrategien zusammen. Zukünftig wird es eine gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie geben, die aus drei Säulen besteht: nachhaltige Beschaffung, klimaneutrale Herstellung und natürliche, gesunde Produkte. Zu allen drei Säulen wurden bereits auf Gruppenebene Ziele und Maßnahmenpakete definiert, die nun von den einzelnen Unternehmen in entsprechende Programme überführt werden.

Weitere Informationen über unsere Aktivitäten des vergangenen Jahres sowie für die Zukunft geplanten Maßnahmen finden Sie im vorliegenden Bericht. Wir freuen uns sehr, wenn Sie uns zu unseren Zielen und Aktivitäten im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Feedback geben.

Unser Anspruch

Als Lebensmittelhersteller sind wir vom Klimawandel unmittelbar betroffen. Wir leisten Beiträge dazu, die Ziele der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zu erreichen, und wollen unsere Kunden mit Produkten begeistern, die das Gute der Natur erhalten.



Die Schwartauer Werke

Fruchtprodukte und Snacks – seit über 120 Jahren

Die Schwartauer Werke wurden 1899 gegründet; seit über 120 Jahren stellen wir Fruchtprodukte und Snacks für den Lebensmitteleinzelhandel und die Gastronomie her. Wir sind stolz darauf, dass viele Kunden unsere Produkte seit ihrer Kindheit kennen und uns über Jahrzehnte treu sind. Zu unseren bekanntesten Marken zählen Schwartau Extra, Samt und Corny. Neuere Produktlinien unseres Hauses sind Corny Haferkraft, Corny Ganze Nuss, Corny Protein sowie Schwartau Weniger Zucker.

Unser Produktportfolio umfasst Konfitüren, süße und herzhafte Brotaufstriche, Dessertsaucen, Kaffeesirupe sowie Müsli- und Fruchtriegel. Wir sind in Deutschland Marktführer sowohl im Segment der Konfitüren als auch im Segment der Müsliriegel. Jedes Jahr bringen wir eine Vielzahl neuer Produkte auf den Markt und entwickeln unsere Rezepturen weiter, um den sich verändernden Bedürfnissen unserer Kunden jederzeit zu entsprechen.

2019 erzielten wir einen Umsatz von gut 300 Millionen Euro und beschäftigten zum Jahresende 872 Mitarbeiter. 82 Prozent unseres Umsatzes erwirtschafteten wir in Deutschland, 18 Prozent stammten aus dem Exportgeschäft. Mit unseren Produkten sind wir auf fast allen Kontinenten vertreten. Schwerpunkte unseres Exportgeschäfts bilden das europäische Ausland sowie Nord- und Südamerika. Zu unseren wichtigsten Unternehmenszielen gehört es, unsere internationale Präsenz in den kommenden Jahren weiter auszubauen.

Eingebettet in der Hero Gruppe

Die Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA hat ihren Unternehmenssitz in Bad Schwartau, wo sich neben der Zentrale auch unsere drei Produktionswerke befinden. Wir gehören zur Hero Gruppe, einem internationalen Lebensmittelkonzern, der sich auf Fruchtaufstriche, Baby-nahrung, Müsli-, Nuss- und Fruchtriegel sowie glutenfreie Nahrungsmittel spezialisiert hat. Die Mehrheit der Gesellschaftsanteile der Hero Gruppe befinden sich im Besitz der Familie Dr. Arend Oetker.

Die Geschäftsführung der Schwartauer Werke besteht aus Jop Peek (Vorsitzender), Dirk Löding, Maximilian de Maiziére und Dr. Sebastian Portius. Sie handelt gemäß dem Grundsatz der Gesamtvertretung im Rahmen der Satzung und der Geschäftsordnung.

Der Aufsichtsrat der Schwartauer Werke besteht aus drei Personen. Zwei von ihnen werden durch die Hauptversammlung gewählt; das dritte Mitglied ist ein Arbeitnehmervertreter und wird von den Arbeitnehmern bestimmt.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unsere Unternehmensstrategie basiert auf fünf Grundwerten: Unternehmmergeist, Schnelligkeit, Eigenverantwortung, Veränderung und Familie. Jedem dieser Werte haben wir Verhaltensleit-sätze zugeordnet, an denen wir unser Handeln ausrichten. Zu diesen zählen beispielsweise die Sicherstellung der Mittel für nachhaltige Veränderungen, der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Ressourcen sowie der Mut und die Verantwortung, Dinge zu hinterfragen und neue Wege zu gehen.

Wir halten es für selbstverständlich, Korruption und unethische Arbeitspraktiken zu bekämpfen und sich stets rechtskonform zu verhalten. Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Er verpflichtet uns, die Menschenrechte und das Recht der Vereinigungsfreiheit zu schützen sowie Diskriminierung, Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, Korruption und wettbewerbs-widriges Verhalten zu bekämpfen.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass ihre Unternehmensgrundsätze im Einklang mit diesen Prinzipien stehen und dass sie sich auf der Nachhaltigkeitsplattform Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) registrieren. Unsere Mitarbeiter – insbesondere diejenigen im Bereich Vertrieb und Key Account – erhalten regelmäßige Compliance-Schulungen. Wie in vorherigen Jahren sind auch im vergangenen Geschäftsjahr keine Fälle von Korruption und Bestechung bei den Schwartauer Werken aufgetreten.

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Weitsichtiges Handeln

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, ganzheitlich und langfristig zu denken sowie verantwortungsvoll zu handeln – gegenüber unseren Kunden, unseren Mitarbeitern, unseren Lieferanten und unserer Umwelt.

Damit wir immer besser werden, verfolgen wir das Prinzip des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Jedes Jahr setzen wir mithilfe dieses Ansatzes zahlreiche Projekte um. Hierzu führen wir regelmäßig Schulungen durch und bilden KVP-Multiplikatoren aus. 2019 haben wir einen Mitarbeiter eingestellt, der sich ausschließlich um die Weiterentwicklung des KVP-Ansatzes und um eine Koordination der laufenden Projekte kümmert.

Wir wollen mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten Beiträge dazu leisten, die Nachhaltigkeitsagenda der Vereinten Nationen zu

unterstützen. Für uns als Unternehmen, das insbesondere Früchte, Getreide, Gemüse und andere natürliche Zutaten verwendet, hätte ein fortschreitender Klimawandel erhebliche Auswirkungen auf unsere Beschaffungs- und Produktionsprozesse – und damit auf unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Daher beschäftigen wir uns intensiv mit Fragen der Nachhaltigkeit und veröffentlichten als erstes Unternehmen unserer Branche einen jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standards. Wir arbeiten in verschiedenen Gremien und Initiativen unserer Branche mit und bringen unsere Expertise und unsere Erfahrungen ein. Hierzu zählt auch die 2016 begonnene Mitarbeit als Netzwerkpartner im „carpeDIEM“-Projekt. Diese Initiative hat zum Ziel, erneuerbare Energieressourcen effizienter und intelligenter zu nutzen, entsprechende Technologien zu entwickeln und die grenzüberschreitende deutsch-dänische Zusammenarbeit sowie die regionalen Kompetenzen im Bereich effizienter und intelligenter Energienutzung zu stärken.

Geschäftsführung der
Schwartauer Werke (v. l. n. r.):
Maximilian de Maizière, Jop Peek,
Dr. Sebastian Portius, Dirk Löding





Stakeholderdialog

In den Treffen unseres Nachhaltigkeitsteams besprechen wir regelmäßig, welche Stakeholdergruppen für uns eine hohe Relevanz haben und welche Anforderungen sie an uns stellen. Aus den Ergebnissen dieser Diskussionen bestimmen wir die für uns relevanten Stakeholdergruppen. Für uns sind der Handel und die Verbraucher sowie die Mitarbeiter und Lieferanten die wichtigsten Stakeholdergruppen. Eine große Bedeutung hat für uns außerdem der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, Nachbarn, der Politik und den Medien.

Wir kommunizieren mit unseren Stakeholdern über unterschiedliche Kanäle und Instrumente: Während wir mit dem Handel über unseren Vertrieb in einem regelmäßigen direkten Austausch stehen, kommunizieren wir mit den Verbrauchern insbesondere über unsere Verbraucherberatung, über Social-Media-Kanäle und über Produkttests sowie Verbraucherumfragen. Mit unseren Mitarbeitern pflegen wir die direkte Kommunikation, und wir bieten ihnen diverse Informationen, insbesondere über unser Intranet. Unsere Lieferanten stehen mit unserer Einkaufsabteilung in einem kontinuierlichen Dialog. Darüber hinaus tauschen wir uns regelmäßig mit Vertretern der Stadt Bad Schwartau, des Kreises Ostholstein sowie des Bundeslandes Schleswig-Holstein aus. Außerdem nehmen wir an Treffen verschiedener regionaler Wirtschaftsinitiativen teil und sind Mitglied im norddeutschen Branchennetzwerk „foodRegio“ sowie im Initiativkreis HanseBelt. Mit den benachbarten Unternehmen und Haushalten suchen wir anlassbezogen das Gespräch.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Kommunikation über Nachhaltigkeitsthemen schrittweise ausgebaut. Dies betrifft sowohl unser Informationsangebot auf unserer Website als auch die Kommunikation mit unseren Mitarbeitern über unser Intranet. Um die Qualität unserer nachhaltigkeitsrelevanten Daten weiterhin zu steigern, planen wir, bis zum Jahr 2020 ein unternehmensweites, leistungsfähiges Datenerhebungssystem einzuführen.

Zielgerichtetes Nachhaltigkeitsmanagement

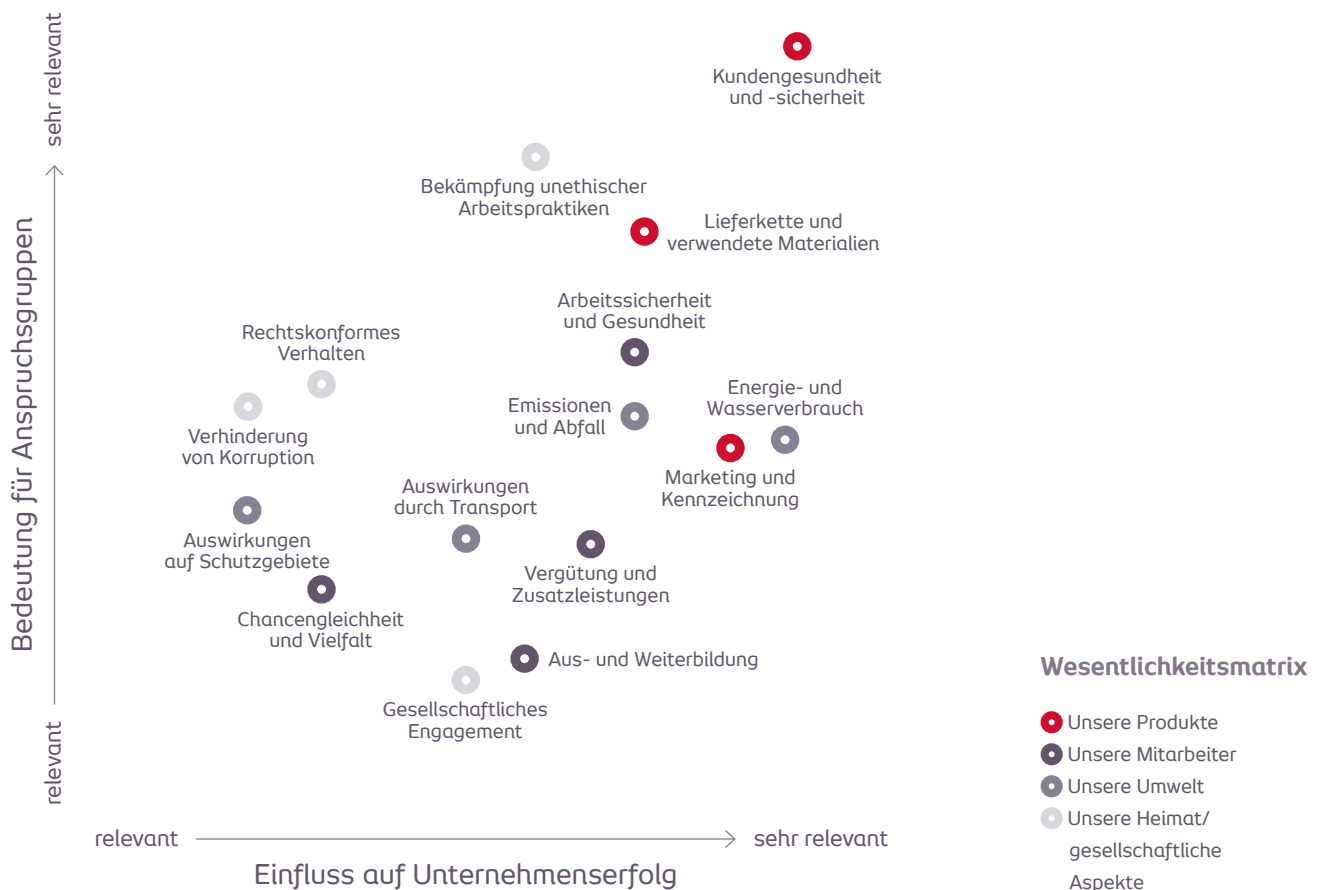
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wird von der Geschäftsführung unter Federführung des Geschäftsführers für Innovation & Qualität entwickelt. Die Weiterentwicklung dieser Strategie sowie die operative Bearbeitung und Koordination relevanter Fragestellungen liegen in der Verantwortung der Nachhaltigkeitsbeauftragten, die in einer Stabsstelle dem Geschäftsführer für Innovation & Qualität zugeordnet ist.

Beraten und unterstützt wird die Nachhaltigkeitsbeauftragte von einem Nachhaltigkeitsteam, das sich aus Mitarbeitern der Bereiche Produktion und Technik, Umweltschutz und Arbeitssicherheit, Kommunikation sowie Personal zusammensetzt. Das Gremium trifft sich anlassbezogen, um gemeinsam mit dem Geschäftsführer für Innovation & Qualität sowie der Nachhaltigkeitsbeauftragten aktuelle Themen zu diskutieren. Zum erweiterten Kreis des Nachhaltigkeitsteams zählen die Leiter der Bereiche Finanzen, Marketing und Qualitätswesen sowie die Produktionsleiter unserer drei Werke. Neben dem Nachhaltigkeitsteam bestehen mehrere Arbeitsgruppen, die einzelne Nachhaltigkeitsinitiativen unter Mitwirkung der Nachhaltigkeitsbeauftragten vorantreiben.

Fokussiert auf das Wesentliche

Um die für unsere Nachhaltigkeitsstrategie wesentlichen Themen zu identifizieren, stellten wir 2014 erstmals eine Wesentlichkeitsmatrix auf. Hierzu haben wir in unserem Nachhaltigkeitsnetzwerk mögliche gesellschaftliche Entwicklungen und Megatrends sowie die sich hieraus ergebenden Chancen und Risiken diskutiert. Auf dieser Basis haben wir thematische Schwerpunkte gebildet, die uns helfen, fokussierte Maßnahmen zu entwickeln und so unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Unsere Wesentlichkeitsmatrix haben wir in den vergangenen Jahren unter Einbeziehung unserer Stakeholder kontinuierlich weiterentwickelt. Die letzte Stakeholderbefragung fand 2016 statt. Sie führte dazu, dass 2017 einige wesentliche Themen in ihrer Priorität verschoben und zur besseren Verständlichkeit umformuliert wurden. Seitdem haben sich keine Änderungen in der Wesentlichkeitsmatrix ergeben. Die nächste Stakeholderbefragung ist für 2021 geplant.





Themenschwerpunkte der Stakeholder

Unsere Befragungen haben ergeben, dass alle Stakeholder – mit Ausnahme der Mitarbeiter – Nachhaltigkeitsthemen im Bereich „Unsere Produkte“ die höchste Relevanz geben.

Für all unsere Stakeholder spielt die Kundengesundheit und -sicherheit eine herausragende Rolle. Insbesondere aber Verbraucher betonen in unseren Befragungen und Gesprächen, dass ihnen gesunde Produkte mit Zutaten aus zertifiziert nachhaltigen Quellen sehr wichtig sind. Sie wünschen sich genaue Angaben darüber, woher die Rohwaren stammen, ob und welche Zusatzstoffe verwendet werden und welche Qualität die Inhaltsstoffe haben. Auch der Einsatz von Pestiziden sowie die Verwendung von Mehrwegverpackungen oder biologischen Gebinden werden von den Verbrauchern immer wieder thematisiert.

Der Handel ist außer an den in der Wesentlichkeitsmatrix aufgeführten Themen vor allem an der Sicherstellung von Standards in der Lieferkette interessiert und regt daher eine stärkere Kontrolle der Zulieferer an. Die Lieferanten dagegen sehen in einem weiteren Ausbau der regionalen Beschaffung einen wichtigen Aspekt. Unsere Mitarbeiter wünschen sich, noch intensiver in verschiedene Prozesse eingebunden zu sein, und erwähnen neben Verbesserungen am Arbeitsplatz auch die Themen „Lebensmittelverschwendung“ und „Energieeffizienz“.

Allen genannten Aspekten gehen wir nach, auch wenn sie nicht zu den zentralen Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie zählen. Um eine möglichst hohe Wirkung zu erzielen, haben wir beschlossen, unsere vielfältigen Aktivitäten entlang der oben dargestellten wesentlichen Themen auszurichten.

Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

Mit der Agenda 2030 haben sich die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen auf einen Katalog mit 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung geeinigt (Sustainable Development Goals – SDGs). Wir nehmen mit unseren unternehmerischen Aktivitäten insbesondere auf folgende SDGs Einfluss:



SDG 8: menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns unabdingbar. Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu, unseren Verhaltenskodex zu unterschreiben, der sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen orientiert. In vielen Regionen sorgen wir durch die Beschaffung unserer Zutaten für Impulse in der wirtschaftlichen Entwicklung. An unserem Standort in Bad Schwartau gehören wir zu den größten Arbeitgebern.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Als Hersteller von Markenprodukten in der Lebensmittelindustrie und als Marktführer in den Segmenten Konfitüren und Müsliriegel stärken wir durch unsere unternehmerischen Aktivitäten die regionale Infrastruktur. Über unsere Beschaffungsprozesse sichern wir zahlreichen Landwirten im In- und Ausland Absatzmöglichkeiten und unterstützen sie in vielen landwirtschaftlichen Fragen. Mit unseren zahlreichen Neuprodukten und unseren Investitionen in modernste Fertigungsprozesse tragen wir jedes Jahr außerdem zu einem hohen Innovationsgrad in unserem Umfeld bei.



SDG 12: nachhaltige/r Konsum und Produktion

Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Bei der Entwicklung unserer Produkte berücksichtigen wir immer mehr nachhaltigkeitsrelevante Anforderungen. Wir nutzen Palmöl und Palmkernöl fast ausschließlich aus zertifizierten Quellen und verzichten so weit wie möglich auf Zusatz- und Konservierungsstoffe. Den Zuckeranteil in unseren Produkten haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesenkt. Zentrale Bedeutung hat für uns darüber hinaus eine regionale Beschaffung. So tragen wir zu einer geringeren Belastung der Umwelt bei und können die von uns benötigten Früchte im optimalen Reifezustand ernten sowie eine 100-prozentige Qualitätskontrolle durch das Waschen und Frosten der Früchte im eigenen Werk sicherstellen. Wichtig ist uns außerdem, dass im Produktionsprozess und bei Fertigwaren möglichst wenig Lebensmittelabfälle entstehen.





SDG 4: hochwertige Bildung

Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung sowie lebenslanges Lernen für alle

Für uns ist Bildung ein zentraler Erfolgsfaktor. Daher legen wir großen Wert auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter, unterstützen aber auch die Weiterbildung unserer Lieferanten. Zu einzelnen Institutionen von Ländern, die weniger entwickelt sind, bestehen intensive Beziehungen, zum Beispiel zur Schule Batho Ciro im bulgarischen Letnitsa. Hier helfen wir unter anderem durch die Finanzierung von Schulbüchern und durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen in unserer Fertigung in Bad Schwartau.



SDG 15: Leben an Land

Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung aufhalten und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen

Da wir Frucht-, Getreide- und Gemüseprodukte herstellen, ist für uns eine intakte Umwelt von größter Bedeutung. Wir besprechen regelmäßig mit unseren Lieferanten, welche ökologischen Schäden durch unsere unternehmerischen Aktivitäten entstehen können, und beugen ihnen vor. So engagieren wir uns beispielsweise seit 2014 mit der internationalen Kampagne bee careful für die Gesundheit der Bienen und für die Umwelt.



Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Unser Anspruch				
Ziele	Maßnahmen	Zu erreichen bis Ende	Status (%)	Seite
Wirkungsvolle Nachhaltigkeitsstrategie	Etablierung eines unternehmensweiten Nachhaltigkeits-Datenerhebungssystems	2020	●	9
	Durchführung einer neuen Stakeholderbefragung	2021	○	10

Unsere Produkte				
Ziele	Maßnahmen	Zu erreichen bis Ende	Status (%)	Seite
Gesunde und natürliche Produkte	GON-Index: Erarbeitung von Guidelines zur Entwicklung, Verpackung und Vermarktung unserer Produkte	2019	●	18
	Analyse unseres Produktportfolios anhand des Nährwertkennzeichnungssystems Nutri-Score	2020	●	18
	Launch der Produktlinie Schwartau Extra Bio	2020	○	19
	Steigerung der Anzahl frisch verarbeiteter Fruchtarten	2020	●	19
	Ausschließlicher Bezug von RSPO-zertifiziertem Palmöl und Palmkernöl nach Segregation-Konzept	2021	●	21
	Ausschließlicher Bezug von UTZ-zertifizierten kakaohaltigen Waren nach Mass-Balance-Konzept	2021	●	21
	Umstellung aller Konfitürenrezepte gemäß Home-made-Konzept	2020	●	19
Umweltverträgliche Verpackungen	Analyse unserer Verpackungsmaterialien und Entwicklung eines zukunftsorientierten Verpackungskonzepts	2020	●	21
	Umstellung auf zu 100 % recycelbare Verpackungsmaterialien	2024	●	21
Wegweisende Qualitätskontrolle	Entwicklung und Implementierung eines risikobasierten Systems zur Erkennung und Vermeidung von Lebensmittelbetrug	2020	●	17
	Einsatz von Röntgendetektionsgeräten zur Qualitätskontrolle in allen Linien	2021	●	17

○ In Planung ● In Bearbeitung ● Abgeschlossen



Unsere Mitarbeiter				
Ziele	Maßnahmen	Zu erreichen bis Ende	Status (%)	Seite
Bestens qualifizierte Mitarbeiter	Entwicklung von Talent-Management-Programmen	2020	🕒	33
Gesunde Mitarbeiter	Umsetzung des neuen Betriebsrestaurantkonzepts	2019	●	30
	Reduzierung unserer Unfallzahlen um mindestens 10 %	2019	○	29
	Bereitstellung von angepasstem Gehörschutz für in Lärmbereichen tätige Mitarbeiter	2019	●	30
	Errichtung einer neuen Absauganlage in der Corny-Produktion	2019	●	30
Werteorientiertes Verhalten	Weiterentwicklung und Kommunikation unserer Werte-Leitsätze	2019	●	7
Motivierte Mitarbeiter	Einführung eines neuen Leistungsbewertungstools	2019	●	32
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	2019	●	27

Unsere Umwelt				
Ziele	Maßnahmen	Zu erreichen bis Ende	Status (%)	Seite
Hohe Energieeffizienz	Modernisierung/Neubau der Kälteanlagen in Werk 1 und Werk 2	2019	●	35
	Steigerung der Produktivität durch Bau einer neuen Konfitürenlinie	2019	●	35
	Reduzierung des spezifischen Energieverbrauchs auf weniger als 858 kWh/prod. t	2022	🕒	36
Intakte Biodiversität	bee careful – Errichtung von insgesamt 25 Wildbienen-hotels bei Frischfruchtlieferanten	2019	●	22
	bee careful – Pflanzen von 1.500 Obstbäumen zur Schaffung bienenfreundlichen Lebensraums, gemeinsam mit dem NABU	2021	🕒	40
	Versand von über 100.000 Saatguttütchen an Obstbauern in Deutschland	2020	○	41
	Start des Angebots kostenloser Beratungsleistungen für Obstbauern zum nachhaltigen Anbau von Erdbeeren	2020	○	41
Geringe Abfallmengen	Reduzierung der Lebensmittelabfälle im Produktionsprozess und bei Fertigwaren um 10 %	2019	●	39
	Reduzierung der spezifischen Abfallmengen auf maximal 52 kg/prod. t	2020	●	39
Effizienter Wassereinsatz	Reduzierung des spezifischen Wasserverbrauchs auf maximal 3,9 m³/prod. t	2022	🕒	36

Unsere Heimat				
Ziele	Maßnahmen	Zu erreichen bis Ende	Status (%)	Seite
Horizonte erweitern	Durchführung von Praktika für Schüler der Schule Batho Ciro in Letnitsa, Bulgarien	2019	●	45
	Ausbau des Projekts KidsKAUFLADEN	2020	○	44



Unsere Produkte

Natürlichkeit und Regionalität – nach diesen zwei Prinzipien richten wir die Entwicklung unserer Produkte und die Gestaltung unserer Lieferkette aus.

Das Beste aus der Natur

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden Produkte zu bieten, die so natürlich wie möglich sind und das Gute der Natur bewahren. Daher kommen für uns nur beste Zutaten und möglichst erntefrische Früchte für unsere Brotaufstriche, Dessertsaucen, Sirupe, Riegel und Fruchtsnacks infrage.

Sie unbeschwert genießen zu können bedarf höchster Produktsicherheit und Qualität. Dies gilt sowohl für unsere eigene Fertigung als auch für unsere Liefer- und Transportketten. Wichtig ist uns außerdem eine transparente Information über die von uns verwendeten Materialien. Aus diesen Gründen sind die Themen „Kundengesundheit und -sicherheit“, „Lieferkette und verwendete Materialien“ sowie „Marketing und Kennzeichnung“ zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Kundengesundheit und -sicherheit

Um unseren Kunden eine gleich bleibende Qualität und höchste Produktsicherheit zu bieten, haben wir effektive Managementsysteme und umfassende Kontrollmechanismen aufgesetzt. Alle unsere Unternehmensprozesse – von der Produktentwicklung bis zum Vertrieb – sind im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems definiert. Jedes Produkt wird vor seiner Einführung und während seiner Herstellung auf Sicherheit und gesetzliche Verkehrsfähigkeit geprüft. Seit vielen Jahren sind unsere Prozesse nach den Normen des International Featured Standard Food (IFS Food 6.1) zertifiziert.

Wir führen regelmäßig interne Audits durch und analysieren darüber hinaus unsere Herstellungsverfahren auf mögliche mikrobiologische, chemische oder physikalische Gefahren im Rahmen des EU-weit verpflichtenden HACCP-Konzepts (HACCP = Hazard Analysis and Critical Control Points). Auch unsere Kunden auditieren laufend unsere Systeme. Weil sie zum Teil voneinander abweichende Standards haben, werden unsere Systeme nach den unterschiedlichsten Gesichtspunkten analysiert und bewertet.

Unsere Mitarbeiter in der Qualitätssicherung begleiten den Herstellungsprozess: vom Wareneingang bis zum fertigen Produkt. Bei der Überprüfung auf Pflanzenschutzmittel und andere Rückstände arbeiten wir seit vielen Jahren mit akkreditierten Laboren zusammen.

Unsere Experten nehmen schon in der Produktentwicklung nach einem klar definierten Verfahren sensorische Tests und Laboruntersuchungen vor und geben die hergestellten Produkte erst nach bestandener Verkostung in die reguläre Produktion.

Seit mehr als 15 Jahren verwenden wir leistungsstarke Detektoren zur Erkennung von metallischen Fremdkörpern. Außerdem setzen wir seit zehn Jahren Röntgendetektoren ein. Diese speziell für die Lebensmittelindustrie entwickelten Geräte sind in der Lage, über die normale Qualitätskontrolle hinaus Fremdkörper und andere Abweichungen zu erfassen. Da wir damit sehr gute Ergebnisse erzielen, planen wir, bis Ende 2021 den Einsatz auf alle Produktionslinien auszuweiten. Dieses Ziel wollten wir bereits Ende 2020 erreichen, was aber wegen Umbaumaßnahmen in der Produktion nicht möglich war.

Um uns und unsere Kunden vor Food Fraud – also vor absichtlich substanziiell verfälschten oder falsch gekennzeichneten Lebensmitteln – zu schützen, analysieren wir potenzielle Betrugsrisiken bei unseren Rohwaren und Fertigprodukten. An diesem Risikobewertungsprozess wirken mehrere Mitarbeiter aus unterschiedlichen Abteilungen mit. Unser Bestreben ist es, durch ein kontinuierliches Monitoring potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen, deren mögliche Auswirkungen zu ermitteln

2019 gab es – wie in den Vorjahren – keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen. Es mussten jedoch zwei Rückrufe von fehlerhaft gekennzeichneten Produkten im ausländischen Markt veranlasst werden. Die Ursachen dieser Fehler lagen bei Dritten und es wurden entsprechende Korrekturmaßnahmen umgesetzt. Zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit von Verbrauchern kam es nicht.

Lieferkette und verwendete Materialien

Natürlichkeit und Frische

Wir verarbeiten 33 Fruchtsorten zu über 100 verschiedenen Fruchtprodukten. Die Herkunft, die Auswahl sowie die Verarbeitung der Zutaten bestimmen dabei maßgeblich die Qualität und den Geschmack unserer Produkte – und somit unseren wirtschaftlichen Erfolg. Ein weitsichtiger und nachhaltiger Umgang mit Rohstoffen hat für uns daher eine herausragende Bedeutung.

Unser Ziel ist es, bei unseren Produkten die Natürlichkeit und Frische der Zutaten so weit wie möglich zu erhalten. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, orientieren wir uns an dem GON-Index (Goodness-of-Nature-Index). Dieser von uns selbst entwickelte Index gibt in Form einer konsolidierten Kennzahl über die ernährungsphysiologische Wertigkeit und die Natürlichkeit eines Produkts Auskunft. Mithilfe dieser Kennzahl ist es uns möglich, Produktkonzepte zu bewerten, unsere Fortschritte bei der Erfüllung unseres Anspruchs zu messen und Vergleiche mit Produkten des Wettbewerbs vorzunehmen.

2019 haben wir Produktentwicklungsrichtlinien (GON-Guidelines) für die Kategorien Healthy Snacks und Aufstriche erstellt. Diese werden in drei Gruppen unterteilt:

- 1. Roh- und Zusatzstoffe, die bei neuen und neu aufgelegten Produkten nicht länger verwendet werden dürfen
- 2. Materialien, die – sofern möglich – zu vermeiden sind
- 3. Rohstoffe, die vermehrt und bevorzugt eingesetzt werden sollen

Bis Ende 2020 wollen wir unser Produktportfolio mit Blick auf das Nährwertkennzeichnungssystem Nutri-Score analysieren. Mithilfe der freiwilligen Nutri-Score-Deklaration auf der Produktverpackung können Verbraucher auf einen Blick das Nährwertprofil des Produkts erkennen; eine fünfstufige und farbig hinterlegte Buchstabenskala bildet es ab.



Jahr	Anzahl frisch verarbeiteter Fruchtarten	Anteil eigene Verarbeitung	Anteil TK-Zukauf
2019	8	42 %	58 %
2012	3	15 %	85 %

Anzahl frisch verarbeiteter Fruchtarten

Fruchtarten	Anteil frisch verarbeiteter Früchte
Mirabellen	100 %
Rote Johannisbeeren	92 %
Sauerkirschen	79 %
Brombeeren	77 %
Zwetschgen	71 %
Erdbeeren	62 %
Schwarzkirschen	51 %
Himbeeren	30 %

Anteil frisch verarbeiteter Früchte 2019



Es ist geplant, die Marke Schwartau Extra Bio 2020 in den Markt einzuführen. Ihre Produkte bestehen ausschließlich aus Früchten und Zutaten der ökologischen Landwirtschaft.

Hoher Anteil frischer Früchte

Unsere Rohwaren und Verpackungsmaterialien beschaffen wir möglichst produktionsnah. Im vergangenen Geschäftsjahr betrug der Anteil frischer Früchte an der verarbeiteten Gesamtmenge rund 42 Prozent – und er ist damit so hoch wie nie zuvor und höher als bei jedem anderen deutschen Konfitürenhersteller.

Für unsere Marke Schwartau Extra verwendeten wir 2019 nahezu ausschließlich deutsche Erdbeeren. Insgesamt stammten 55 Prozent aller von uns bezogenen Erdbeeren – die Erdbeere ist unsere wichtigste Frucht – aus Deutschland. Unser Ziel ist es, diesen Anteil konstant zu halten oder sogar auszubauen. 2019 belief sich unser Anteil an verarbeiteten Früchten und Cerealien, die aus Europa stammten, auf mehr als 95 Prozent. Lediglich bei exotischen Früchten wie Mangos oder Ananas und in Ausnahmefällen – etwa bei schlechter Ernte – sind wir auf den Import von Rohstoffen aus dem nicht europäischen Ausland angewiesen.

2019 haben wir frische Rote Johannisbeeren ausschließlich aus Deutschland bezogen. Geplant ist dies mittelfristig auch mit Blick auf Schwarze Johannisbeeren.

Pektine und Zucker kaufen wir ausschließlich bei Lieferanten aus der Europäischen Union. Über 70 Prozent unseres Zuckers erhalten wir aus Deutschland.

Die Anzahl der durch uns frisch verarbeiteten Fruchtarten haben wir in den vergangenen Jahren erheblich gesteigert: 2012 verarbeiteten wir drei (Erdbeeren, Kirschen, Zwetschgen), 2019 acht Fruchtarten frisch (Erdbeeren, Himbeeren, Sauerkirschen, Schwarzkirschen, Brombeeren, Rote Johannisbeeren, Zwetschgen, Mirabellen). Wir planen, diese hohe Anzahl beizubehalten und nach Möglichkeit weiter auszubauen.

Im Bereich Konfitüren verfolgen wir das Home-made-Konzept. Es sieht vor, dass alle unsere Konfitüren bis Ende 2020 ausschließlich aus Zutaten bestehen, die typischerweise auch von privaten Haushalten zur Herstellung von Konfitüre verwendet werden. Dieses Ziel haben wir bereits im Frühjahr 2020 erreicht. Die Produkte unserer Marken Schwartau Extra, Hofladen, Gelee und Samt sowie unserer Spezialitäten bestehen mittlerweile nur aus Früchten, Zucker, Pektinen und Zitronensaftkonzentrat. Auch den Zuckergehalt unserer Konfitüren und Fruchtaufstriche, der immer wieder in der gesellschaftlichen Diskussion steht, haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich reduziert. Außerdem haben wir 2019 die neue Produktlinie Schwartau Weniger Zucker auf den Markt gebracht, die im Vergleich zu herkömmlichen Konfitüren 30 Prozent weniger Zucker enthält.

Pflückfrische Früchte aus der Region werden direkt nach Bad Schwartau gefahren und umgehend verarbeitet. Handelt es sich um Obst aus fernerer Regionen, werden die Früchte sofort nach ihrer Ernte unseren Wünschen entsprechend vorbereitet und tiefgekühlt oder pasteurisiert. So bleiben die Aromen und die Qualität der Früchte im optimalen Reifestadium erhalten, und diese sind das ganze Jahr über in gleich bleibend hoher Qualität verarbeitbar.

In den vergangenen Jahren haben wir den direkten Bezug von Früchten vom Bauern bzw. von der Genossenschaft systematisch ausgebaut. 2019 kamen 75 Prozent unserer Früchte direkt vom Bauern, von der Genossenschaft oder vom Verarbeiter (2012: 61 Prozent). Zugleich

haben wir die Anzahl unserer Fruchtlieferanten in den vergangenen Jahren reduziert. So konnten wir unser Lieferantenportfolio optimieren, die Zusammenarbeit intensivieren und die Komplexität der Beschaffungsprozesse verringern.

Die enge Zusammenarbeit mit den Bauern ermöglicht es uns auch, gemeinsame Forschungs- und Entwicklungsprojekte durchzuführen. So wurde zum Beispiel die stachellose Stachelbeere, die 2018 nach einer fünfjährigen Versuchsphase zu ihrer Herstellung, ihrer Ernte und ihrer Verarbeitung entstanden ist, 2019 erstmals für die Konfitürenproduktion eingesetzt. Sie sorgt für eine noch höhere Produktsicherheit.

Jahr	Bauer/Genossenschaft	Verarbeiter/Kühlhaus	Händler/Agent
2019	35 %	40 %	25 %
2012	15 %	46 %	39 %

Bezug unserer Früchte

Jahr	Anzahl der aktiven Fruchtlieferanten
2019	74
2012	93

Anzahl unserer Fruchtlieferanten

65 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens für direkte Materialien verteilen sich auf Hersteller in Deutschland. 2019 arbeiteten wir hier mit 19 Vertragsbauern zusammen, die uns damit belieferten. Insgesamt 96 Prozent der direkten Materialien stammen aus Europa.

Auch bei der Beschaffung indirekter Materialien legen wir Wert auf einen möglichst regionalen Bezug: 99 Prozent aller indirekten Materialien und Dienstleistungen stammen von Unternehmen aus Deutschland. Den Rest stellen Unternehmen aus der übrigen EU bereit.

Der regionale Einkauf hat neben kurzen Lieferwegen einen weiteren Vorteil: Gemeinsam mit den Bauern können wir über den optimalen Erntezeitpunkt und damit über die sensorischen Eigenschaften wie Aromaentwicklung, Süßprofil und Textur der Früchte entscheiden. Um eine gleich bleibende Qualität unserer Produkte sicherzustellen, haben wir in den Verträgen mit unseren Lieferanten verbindliche Qualitätskriterien für die Rohstoffe festgelegt. Die Früchte werden einem strengen Prüfprozess unterzogen und nur dann verwendet, wenn sie allen Qualitätsanforderungen entsprechen.



Ökologisch verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen

Beim Bezug unserer Rohstoffe setzen wir immer mehr auf nachhaltig angebaute Lebensmittel. So sind bereits mehr als 95 Prozent der von uns verwendeten Rohwaren, die Palmöl bzw. Palmkernöl enthalten, nach dem Mass-Balance- oder dem Segregation-Konzept RSPO-zertifiziert (RSPO = Roundtable on Sustainable Palm Oil). Da nach dem Mass-Balance-Konzept konventionelles Palmöl und Palmöl zertifizierter Plantagen vermischt werden, wollen wir bis Ende 2021 ausschließlich zertifiziertes Palmöl bzw. Palmkernöl nach dem Segregation-Konzept beziehen.

Einen ähnlichen Ansatz verfolgen wir bei kakaohaltigen Rohwaren: Seit Jahren achten wir darauf, dass sie UTZ-zertifiziert (Mass-Balance-Konzept) sind. Über 90 Prozent der von uns eingekauften kakaohaltigen Rohwaren haben bereits eine UTZ-Zertifizierung; bis Ende 2021 wollen wir diesen Anteil auf 100 Prozent steigern.

Auch beim Bezug sonstiger Materialien, die wir für die Herstellung unserer Produkte benötigen, berücksichtigen wir gezielt ökologische Aspekte. Das von uns eingekaufte Glas bestand 2019 beispielsweise zu 55 bis 65 Prozent aus Rohstoffen, die aus entsorgtem Material gewonnen wurden; der Recyclinganteil der von uns verwendeten Kartonagen lag bei 85 bis 95 Prozent.

Auch wenn wir seit vielen Jahren im Bereich Konfitüren auf einen hohen Anteil an Glas achten, wollen wir den derzeitigen Stand der von uns bezogenen Verpackungsmaterialien ganzheitlich betrachten und neue nachhaltige Konzepte entwickeln. Hierzu haben wir 2019 – gemeinsam mit anderen Tochtergesellschaften der Hero Gruppe – alle unsere Verpackungsmaterialien analysiert und ein zukunftsorientiertes Verpackungskonzept entwickelt. Unser Ziel: spätestens 2024 nur solche Verpackungen einzusetzen, die zu 100 Prozent aus recycelbaren Materialien bestehen.



Nachhaltig ausgerichtete Lieferkette

Wir arbeiten mit 839 Lieferanten zusammen. 209 von ihnen liefern uns Materialien, die direkt in unseren Produktionsprozess einfließen und Teil unserer Produkte werden (direkte Materialien); die restlichen 630 Lieferanten versorgen uns mit indirekten Materialien. Die Anzahl unserer Lieferanten – insbesondere derjenigen, die uns mit indirekten Materialien beliefern – wollen wir in den kommenden Jahren weiter reduzieren. Außerdem wollen wir zukünftig verstärkt strategische Partnerschaften mit ihnen eingehen.

Unsere Lieferanten verpflichten wir zur Einhaltung ökologischer und gesellschaftlicher Standards. Wir fordern sie dazu auf, unseren Verhaltenskodex zu unterzeichnen und sich auf der Nachhaltigkeitsplattform Sedex zu registrieren. Mit Ausnahme der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, die einen eigenen, ähnlich gearteten Code of Conduct haben, liegt jedem unserer Vertragsverhältnisse der Verhaltenskodex der Schwartauer Werke zugrunde. Auf Sedex, wo die teilnehmenden Unternehmen Angaben über ihre Geschäftspraktiken, über ihre Arbeitsbedingungen sowie

über die Einhaltung von Sozialstandards und Umweltstandards machen, sind 94 Prozent all unserer Lieferanten registriert (2018: 93 Prozent).

Eine partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist uns wichtig. Unser Ziel ist es, direkt und unmittelbar mit den Erzeugern zusammenzuarbeiten und mit ihnen regelmäßig im Gespräch zu sein. Ein hoher Anteil unserer Lieferantenbeziehungen besteht bereits seit vielen Jahren, einige sogar seit Jahrzehnten. Wir bieten den Bauern vielfältige Unterstützungen an und entwickeln gemeinsam mit ihnen lösungsorientierte Konzepte. Insbesondere in den osteuropäischen Ländern, aus denen wir Früchte beziehen, bieten wir auch Weiterbildungen und Hilfe zur Selbsthilfe an.

Zur engen Zusammenarbeit mit den Bauern gehört auch, dass wir mit ihnen verschiedene Initiativen vorantreiben. So haben wir 2019 beispielsweise 13 Wildbienenhotels bei unseren Frischfruchtlieferanten in Deutschland aufgebaut, nachdem wir bereits 2018 zwölf Bienenunterkünfte errichtet hatten. Für 2020 sind weitere Aktionen geplant.



Marketing und Kennzeichnung

Wir wollen, dass unsere Kunden wissen und prüfen können, woher die Zutaten für unsere Produkte stammen. Daher gehen viele unserer Produktangaben über die gesetzlichen Informationspflichten hinaus: Auf unserer Website geben wir beispielsweise Auskunft über die Herkunft und Verarbeitung der Früchte.

Ganz besonders steht die Transparenz bei unserer Relaunch-Produktlinie Hofladen im Fokus: Zu jeder der zehn Sorten können unsere Kunden detaillierte Informationen darüber erhalten, woher die Früchte kommen. Dabei wird nicht nur das Herkunftsland thematisiert, sondern auch die Bauern sowie die Höfe, auf denen die Früchte angebaut und geerntet werden.

Außerdem nutzen viele Kunden unsere Verbraucherberatung. Hier beantworten drei qualifizierte und erfahrene Mitarbeiterinnen unseres Unternehmens tiefer gehende Fragen. Die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden sind für uns von größter Bedeutung. Daher suchen wir den Dialog mit ihnen, aus dem wir immer wieder Anregungen für neue oder veränderte Produkte erhalten. Regelmäßig führen wir Produkttests mit Verbrauchern durch, um ihre Urteile und Einschätzungen in die Produktentwicklung einbeziehen zu können.

Unsere Verbraucherberatung ist über eine Telefonhotline und über das Kontaktformular auf der Website sowie über unsere Social-Media-Kanäle für Fragen und Anregungen erreichbar. Vierteljährlich erstellen wir aus den gewonnenen Erkenntnissen einen Qualitätsbericht und leiten bei Bedarf entsprechende Maßnahmen ab.

2019 wurde bei den Schwartauer Werken – wie in den Vorjahren – nicht gegen Produktkennzeichnungsvorschriften dergestalt verstoßen, dass daraus ein Bußgeld oder andere Sanktionen resultierten. Es wurden jedoch fünf behördliche Beanstandungen ausgesprochen. Zwei der Beanstandungen waren berechtigt; ihre Anlässe haben wir beseitigt.



Unsere Mitarbeiter

Flache Hierarchien, viel Freiraum für eigene Ideen
und ein vertrauensvolles Miteinander: Wir legen
großen Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeiter
mit unserem Unternehmen identifizieren
und sich wohlfühlen.

Wir sind Schwartau

Unsere Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs. Um sie zu binden und neue Talente für uns zu begeistern, bieten wir attraktive Arbeitsplätze und vielfältige berufliche Perspektiven. Für uns sind leistungsbereite und bestens qualifizierte Mitarbeiter von zentraler Bedeutung dafür, im Wettbewerb bestehen zu können. Außerdem zählt es zu unseren Grundüberzeugungen, unseren Arbeitnehmern und ihren Bedürfnissen mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Themenbereiche wie „Chancengleichheit und Vielfalt“, „Vergütung und Zusatzleistungen“, „Arbeitssicherheit und Gesundheit“ sowie „Aus- und Weiterbildung“ gehören daher zu den zentralen Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Einen großen Schwerpunkt unserer Personalarbeit bildet außerdem die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. Wir setzen auf moderne Arbeitsmethoden, die unsere Zusammenarbeit noch effizienter und zeitgemäßer gestalten. Hierzu zählen eine stärker digitalisierte Arbeitsweise und flexible Arbeitszeitmodelle genauso wie ein kollaborativer Führungsstil. 2019 hat ein interdisziplinär zusammengesetztes Team Ideen und Konzepte zu mobilem Arbeiten, zu Langzeiturlaub, zu verbesserter Urlaubsplanung und anderem

entwickelt, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben weiter zu fördern. Da unser Arbeitsumfeld immer internationaler wird und durch eine Matrixorganisation geprägt ist, steigen die Herausforderungen mit Blick auf eine funktions- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Unser Kulturwandelprozess soll unsere Mitarbeiter bei diesen Veränderungen unterstützen.

2019 haben wir außerdem unsere Mitarbeiter zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz befragt. Methodisch ist diese Mitarbeiterbefragung an die von 2017 angelehnt, damit wir Veränderungen nachvollziehen können. 2020 werden wir in Workshops mit einer repräsentativen Gruppe unserer Mitarbeiter die wichtigsten Ergebnisse besprechen und Maßnahmen definieren.

Unsere Arbeitsplätze

Wie in den Vorjahren haben wir auch 2019 die Anzahl unserer Arbeitsplätze erhöht. Ende 2019 waren in den Schwartauer Werken 872 Mitarbeiter fest angestellt. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 5,1 Prozent. Seit 2015 haben wir unsere Mitarbeiteranzahl um 17 Prozent gesteigert.

2019 haben wir 115 Mitarbeiter neu eingestellt, davon 80 Männer und 35 Frauen. Ausgeschieden sind 54 Mitarbeiter (33 Männer, 21 Frauen). Die Fluktuationsquote betrug 5,2 Prozent. Zu berücksichtigen ist dabei, dass diese Quote nicht die natürliche Fluktuationsquote enthält. 91 Prozent aller Mitarbeiter haben unbefristete Arbeitsverträge, 93 Prozent sind vollzeitbeschäftigt. 7,1 Prozent unserer Mitarbeiter sind schwerbehindert.

Aufgrund der saisonalen Abhängigkeit einiger unserer Produktionsprozesse beschäftigten wir 2019 insgesamt 66 Saisonmitarbeiter (im Vorjahr: 83). Im Laufe des Jahres erhielten wir außerdem Unterstützung von durchschnittlich 38 Zeitarbeitern (im Vorjahr: 30).



	2019	2018	Veränderung
Frauen	308	296	+4,1%
Männer	564	534	+5,6%
Gesamt	872	830	+5,1%

Anzahl Mitarbeiter zum Jahresende

	2019			2018		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Unbefristet	514	279	793	503	280	783
Befristet	50	29	79	31	16	47
Gesamt	564	308	872	534	296	830

Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag

	2019			2018		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Vollzeit	558	253	811	531	247	778
Teilzeit	6	55	61	3	49	52
Gesamt	564	308	872	534	296	830

Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

Nahezu alle unsere Mitarbeiter haben ihre Arbeitsplätze in Bad Schwartau; rund 50 Vertriebsmitarbeiter sind in unterschiedlichen Regionen Deutschlands tätig. Alle personalrelevanten Themen werden von der Personalabteilung der Schwartauer Werke verantwortet. Unsere Personalstrategie wird kontinuierlich und in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung weiterentwickelt. Verantwortlich in der Geschäftsführung für den Bereich Personal ist Jop Peek, Vorsitzender der Geschäftsführung.



Miteinander kommunizieren

Eine intensive Kommunikation mit unseren Mitarbeitern ist uns sehr wichtig. Sie findet vor allem in persönlichen Gesprächen statt. Allgemeine Informationen über unser Unternehmen und unsere Aktivitäten stellen wir im Inter- und Intranet bereit. 2019 haben wir das Intranet („ExtraNET“), das jetzt seit fünf Jahren besteht, weiter ausgebaut. Hier finden unsere Mitarbeiter zahlreiche Dokumente und Hintergrundinformationen sowie Möglichkeiten zum Feedback. 2019 wurde unser Intranet durchschnittlich 5.522-mal pro Monat aufgerufen (2018: 5.099-mal), die durchschnittliche Anzahl der erstellten Beiträge im Monat lag bei 51 (2018: 48).

Bewährt haben sich die 2018 aufgestellten „Flüsterwände“. Darauf kann jeder Mitarbeiter – auch anonym – Fragen, Themen und Gerüchte schreiben, die ihn beschäftigen. Alles dort Aufgeführte muss von den Verantwortlichen innerhalb von fünf Tagen beantwortet werden. Mit den Flüsterwänden wollen wir wesentlich dazu beitragen, dass offen und transparent kommuniziert wird und sich keine Unsicherheiten oder falsche Informationen innerhalb der Belegschaft verbreiten oder festsetzen.

Chancengleichheit und Vielfalt

Wir richten unser Verhalten an den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aus, das eine Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder ihrer

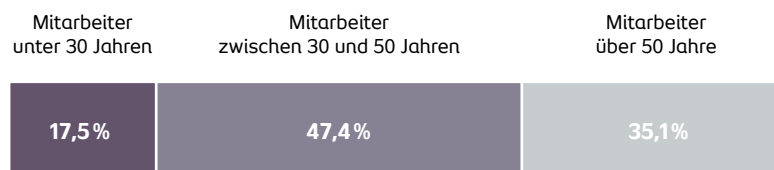
sexuellen Identität verbietet. Alle betrieblichen Leistungen, die die Schwartauer Werke bieten, stehen den Mitarbeitern mit Teilzeitverträgen anteilig zur Verfügung. Bei befristeten Arbeitsverträgen orientieren wir uns an den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist für uns sehr wichtig. In einem immer komplexeren und internationaleren Arbeitsumfeld brauchen wir unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Persönlichkeiten. Wir sehen in der Vielfalt nicht nur eine Bereicherung, sondern auch eine Voraussetzung für zukünftiges Wachstum.

Im Jahr 2019 waren im Aufsichtsrat und in der Geschäftsführung ausschließlich Männer beschäftigt. In unserem 18-köpfigen Führungskreis sind drei Frauen (16,7 Prozent), in unserem 45-köpfigen Führungskräfte-Team 16 Frauen (35,6 Prozent) vertreten. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich damit der Anteil der Frauen in unseren Führungspositionen minimal verringert. Wir sind weiterhin bestrebt, diesen Anteil auszubauen.

2019 haben 29 Mitarbeiter, davon 16 Frauen und 13 Männer, Elternzeit in Anspruch genommen. Aus der Elternzeit zurückgekehrt sind 17 Beschäftigte, davon vier Frauen und 13 Männer. Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern, steht für die Kinder unserer Mitarbeiter eine Notfallbetreuung zur Verfügung. Fällt die reguläre Kinderbetreuung aus, können unsere Mitarbeiter über eine Notfallnummer Betreuungskräfte für ihre Kinder in einer anderen Betreuungseinrichtung, im Unternehmen oder zu Hause in Anspruch nehmen.

Altersstruktur
der Mitarbeiter





Vergütung und Zusatzleistungen

Auf eine faire und marktgerechte Vergütung legen wir besonderen Wert und orientieren uns bei der Festlegung der Löhne und Gehälter an den für uns geltenden Tarifbestimmungen. Für 86,5 Prozent unserer angestellten Mitarbeiter gelten die Ergebnisse der Tarifverhandlungen. Mit unseren außertariflichen Mitarbeitern arbeiten wir auf Basis anderer Regelungen zusammen. Darüber hinaus profitieren unsere Mitarbeiter von verschiedenen Betriebsvereinbarungen.

Alle Mitarbeiter haben nach einer dreijährigen Wartezeit Anspruch auf ein Alters- bzw. Todesfallkapital sowie auf eine Invalidenrente, deren Höhe von der Betriebszugehörigkeit und vom Gehalt abhängig ist. Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2000 ins Unternehmen eingetreten sind, haben Anspruch auf ein Alterskapital. Mitarbeiter, die bereits vor 2000 im Unternehmen beschäftigt waren, erhalten zusätzlich eine monatliche Betriebsrente.

Seit 2019 bieten wir eine neue betriebliche Altersversorgungslösung für unsere zukünftigen Mitarbeiter an. Dabei handelt es sich um ein Opt-out-Modell, an dem jeder neu eingestellte Mitarbeiter automatisch teilnimmt – es sei denn, er widerspricht ausdrücklich. Die von uns angebotene Lösung beinhaltet eine Entgeltumwandlung, die von den Schwartauer Werken zu einem Prozentsatz von 1,5 Prozent ergänzt wird.

Da alle unsere Mitarbeiter in Deutschland angestellt sind, gelten für sie sowohl die üblichen Tarifvereinbarungen als auch die gesetzlich definierten Mitbestimmungs- und Datenschutz- sowie Persönlichkeitsrechte. Über den Betriebsrat nehmen unsere Mitarbeiter an vielen betrieblichen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teil. Auch in unserem Aufsichtsrat, der aus drei Personen besteht, sind die Mitarbeiter durch ein von ihnen gewähltes Mitglied vertreten.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Sicherheit am Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz stehen bei uns selbstverständlich an oberster Stelle. Wir bemühen uns daher um einen umfassenden Arbeits- und Unfallschutz, damit Unfälle gar nicht erst entstehen können und die Gesundheit erhalten bleibt. Die Voraussetzungen dafür sehen wir insbesondere in technischen Schutzvorrichtungen und in Sicherheitsunterweisungen. Besondere Gesundheitsrisiken oder Risiken, Berufskrankheiten zu erleiden, sind mit den Arbeitsplätzen der Schwartauer Werke nicht verbunden.

Wir halten unsere Mitarbeiter immer wieder dazu an, sich vor der Ausübung einer Tätigkeit über mögliche Risiken und Gefährdungen Gedanken zu machen und die richtigen Vorkehrungen entsprechend unseren Sicherheitsbestimmungen zu treffen. Außerdem sind alle Mitarbeiter aufgefordert, Kollegen anzusprechen, wenn diese die Sicherheitsbestimmungen nicht einhalten. Neue Mitarbeiter und Leiharbeiter werden besonders für das Thema „Arbeitssicherheit“ sensibilisiert.

Neben unseren zwei hauptamtlichen Sicherheitsfachkräften beschäftigen wir drei HSE-Manager (Health, Safety, Environment). Im Übrigen unterstützen uns 27 Sicherheitsbeauftragte bei der Einhaltung der Sicherheitsstandards vor Ort und in den einzelnen Teams. Diese Mitarbeiter haben eine qualifizierte Zusatzausbildung und sollen Defizite und Verstöße gegen unsere Sicherheitsbestimmungen thematisieren und ihre Teamkollegen für die Sicherheit am Arbeitsplatz zusätzlich sensibilisieren. Ziel ist es, eine Atmosphäre zu schaf-

fen, in der sich unsere Mitarbeiter gegenseitig motivieren, auf eine hohe Arbeitssicherheit zu achten und Gefährdungen aktiv anzusprechen bzw. zu beseitigen.

Im Rahmen unserer internen Audits veranstalten wir regelmäßig Begehungen und prüfen die Arbeitssicherheit in all unseren Einheiten. Darüber hinaus finden seit 2014 die Sitzungen unseres Arbeitsschutzausschusses (ASA) vorwiegend als „Shopfloor-Meetings“ statt: Die Besprechung der Arbeitsschutzsituation wird kombiniert mit einer Begehung eines Arbeitsbereichs und einer Ermittlung von Verbesserungspotenzialen vor Ort. In den Meetings werden Gefährdungsbeurteilungen und Sicherheitsrisiken diskutiert, die durch neue Maschinen und Arbeitsplätze entstehen. Darüber hinaus setzen wir uns Schwerpunktthemen, zum Beispiel die Vermeidung von Rutsch- und Sturzunfällen oder die Verhinderung von Maschinenmanipulationen.

Selbstverständlich gehen wir jedem Unfall nach und ermitteln seine Ursachen. Dazu haben wir ein einheitliches Unfallrechercheprotokoll entwickelt, mit dem sich Unfälle schnell und eindeutig beschreiben lassen. Die Ergebnisse unserer Unfalluntersuchungen sowie Möglichkeiten der Unfallvermeidung diskutieren wir ebenfalls in unserem Arbeitssicherheitsausschuss und leiten aus den Diskussionsergebnissen entsprechende Maßnahmen ab.

Alle Abteilungen werden über den Stand der Arbeitssicherheit in ihren Teams regelmäßig informiert. Der Bereichsleiter erhält monatlich eine Übersicht mit den wichtigsten Kennzahlen. Eine Auswahl dieser Kennzahlen wird öffentlich ausgehängt. Für die Geschäftsführung wird ein jährlicher Arbeitssicherheitsbericht erstellt.

2019 ereigneten sich insgesamt 33 Arbeitsunfälle. Dies sind drei Unfälle mehr als im Vorjahr. Damit haben wir unser 2018 definiertes Ziel, unsere Unfallzahlen bis Ende 2019 um mindestens 10 Prozent zu reduzieren, nicht erreicht. Die häufigsten Verletzungen, die im vergangenen Geschäftsjahr auftraten, waren Prellungen; Todesfälle gab es nicht. Der häufigste Ausfallzeitraum betrug drei bis zehn Tage.

2019	2018	Veränderung
33	30	+10,0 %

Anzahl der Arbeitsunfälle, die der BGN zu melden waren

Wir sind mit der Entwicklung der Unfallzahlen nach wie vor nicht zufrieden. Daher haben wir 2018 und auch 2019 intensiv die Unfallursachen analysiert und den hohen Anstieg der Unfallzahlen ausführlich diskutiert. Insbesondere die zahlreichen anhaltenden Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen und die damit einhergehenden Umstrukturierungen können in unseren Werken mit dem Anstieg der Unfallzahlen in Zusammenhang gebracht werden. Gewohnte Abläufe haben sich verändert, was leider die Konzentration der Mitarbeiter und somit auch ihre Sicherheit beeinträchtigte. Darüber hinaus haben wir festgestellt, dass viele Arbeitsunfälle entstanden sind, weil Vorschriften nicht beachtet wurden oder Mitarbeiter ihre persönliche Schutzausrüstung nicht verwendeten. Das Thema „verhaltensbasierte Unfallprävention“ wird daher in Zukunft eine noch stärkere Bedeutung erhalten. Wir haben außerdem beschlossen, das Thema „Arbeits-sicherheit“ noch intensiver im Zusammenhang mit den derzeitigen Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen in unseren Werken zu betrachten und gerade auch unsere Sicherheitsbeauftragten diesbezüglich zu sensibilisieren. Unser Ziel ist es selbstverständlich, jeden einzelnen Unfall unbedingt zu vermeiden und damit die Anzahl der Arbeitsunfälle möglichst auf null zu senken.

Ende 2019 haben wir zum ersten Mal einen Beitrag im Rahmen des BGN-Präventionspreises 2020 bei unserer Berufsgenossenschaft (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe) eingereicht, der in unserer betrieblichen Praxis entwickelt wurde.

2019 wurde außerdem eine neue Absauganlage in der Produktion unserer Corny-Riegel installiert. Diese Anlage verringert Staub sowie Gerüche flüchtiger Stoffe am Arbeitsplatz und verbessert somit die Raumluft. Die Leistung der Absauganlage in Bezug auf die Minimierung von Aromastoffen soll im Jahr 2020 durch technische Maßnahmen nochmals erhöht werden.

Schwartau bewegt sich

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement haben wir 2017 neu ausgerichtet und

die Konzeptionierung in den vergangenen Geschäftsjahren umgesetzt. Unter dem Motto „Schwartau bewegt sich“ haben wir diverse Initiativen und Maßnahmen gestartet. Hierzu zählen beispielsweise Ergonomieuntersuchungen in der Verwaltung und in der Produktion. Im Rahmen dieser Untersuchungen haben sich externe Experten Dutzende unterschiedlicher Arbeitsplätze angesehen, Verbesserungen vorgeschlagen und den Mitarbeitern individuelle Tipps für ihre Gesundheit in ihrer speziellen Arbeitsumgebung gegeben. Dazu bieten wir allen Mitarbeitern der Verwaltung und der Produktion wöchentlich Massagen an.

Gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse und anderen Partnern haben wir die „Bewegte Pause“, Massagen und diverse Gesundheitschecks eingeführt. Außerdem haben wir 2018 erstmals die psychische Belastung und Beanspruchung unserer Mitarbeiter untersucht. Hierzu wurden die Teilnehmer jeden Tag einer normalen Arbeitswoche zu ihrer Belastung befragt und die Ergebnisse individuell sowie kumuliert aufbereitet.

Ein sehr gutes Feedback haben wir auch zu unserer Maßnahme erhalten, Mitarbeiter mit einem optimierten Gehörschutz auszustatten, wenn sie regelmäßig oder gelegentlich in Lärmbereichen arbeiten. Der individuell angepasste Gehörschutz sorgt außer für einen hohen Tragekomfort für einen noch besseren Schutz gegen Lärm und Störgeräusche. 2018 haben bereits zahlreiche Mitarbeiter den Gehörschutz erhalten, weitere erhielten ihn 2019.

Im vergangenen Jahr haben wir unser Betriebsrestaurantkonzept umgesetzt. Unser Betriebsrestaurant bietet nach seiner Wiedereröffnung im Mai 2019 frischeres und gesünderes Essen, verlängerte Öffnungszeiten sowie ein zeitgemäßes Ambiente.

Auch unsere Auszubildenden bringen sich in unser betriebliches Gesundheitsmanagement aktiv ein: Auszubildende des ersten Lehrjahrs beschäftigen sich mit dem Thema „Bewegung“, die des zweiten befassen sich mit dem Thema „Ernährung“ und die des dritten Lehrjahrs erarbeiten Strategien und Maßnahmen zur Bewältigung von Stress.





Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement nehmen wir seit 2017 jedes Jahr am Prämienv erfahren der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe teil. Unsere bisherigen Initiativen und Maßnahmen wurden jeweils positiv bewertet und haben zu hohen Prämienszahlungen geführt.

Für das kommende Geschäftsjahr ist ein weiterer Ausbau unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements geplant, im September 2020 wollen wir wieder einen Gesundheitstag veranstalten. Außerdem werden wir unsere Arbeitsplätze weiter modernisieren und neu strukturieren. Ziel ist es, die Arbeitsplätze so anzuordnen, dass die Zusammenarbeit gefördert und erleichtert wird.

Aus- und Weiterbildung

Eine professionelle und systematische Aus- und Weiterbildung ist für uns von herausragender Bedeutung, zumal sie Voraussetzung dafür ist, dass wir uns auch zukünftig im Markt behaupten können. Wichtig ist uns darüber hinaus, jedes Jahr talentierte junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Um diese anzusprechen, entwickeln wir zahlreiche Aktivitäten. Seit 2018 adressieren wir potenzielle Bewerber auch über einen eigenen Instagram-Account, der von einem unserer Auszubildenden entwickelt wurde und betreut wird.

Gelungener Berufseinstieg

Derzeit bilden wir in sechs Berufen aus; die Ausbildungsdauer liegt zwischen zwei und dreieinhalb Jahren.

- *Elektroniker/-in für Betriebstechnik*
- *Fachkraft für Lebensmitteltechnik*
- *Industriekauffrau/-mann*
- *Industriemechaniker/-in*
- *Informatikkauffrau/-mann*
- *Maschinen- und Anlagenführer/-in Fachrichtung Lebensmitteltechnik*

2019 stellten wir 14 neue Auszubildende ein, sodass wir zum Jahresende insgesamt 40 Auszubildende beschäftigten. Dies entspricht einer Ausbildungsquote von 4,6 Prozent. Alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, übernehmen wir für mindestens zwölf Monate. Schülern und Studenten stellen wir jedes Jahr diverse Praktikumsplätze zur Verfügung und unterstützen sie bei der Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten.

Wir bieten unseren Auszubildenden mehrere Möglichkeiten, sich auch außerhalb ihrer eigentlichen Ausbildung bei uns weiterzuentwickeln. Beispielsweise haben sich 2019 wiederum zwei Auszubildende bei der IHK zusätzlich als Energiescout schulen lassen. Mit ihren Projekten haben sie sich für die Teilnahme an der Nationalen Bestenehrung der DIHK qualifiziert.

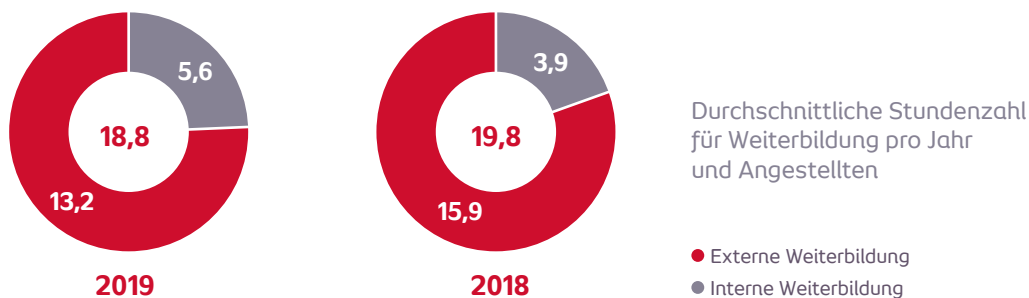
Im Rahmen ihrer Abschlussprojekte haben sich unsere Auszubildenden mit einer Viel-

zahl unterschiedlicher Themen beschäftigt: Hierzu zählten die digitale Schichtplanung in der Produktion, die moderne Vertriebssteuerung 4.0 durch die Nutzung von Image Recognition, die Etablierung einer Keyword Strategy bei Amazon sowie die Implementierung eines neuen Bewerbermanagement-Tools. Vier Auszubildende der Schwartauer Werke wurden 2019 von der IHK für ihre herausragend gute Abschlussprüfung geehrt.

Auch 2019 arbeiteten Hochschulpraktikanten, Werkstudenten und Mini-Jobber (insgesamt 21 Personen) in der Verwaltung sowie 16 studentische Aushilfen in der Produktion und 33 Schülerpraktikanten.

Regelmäßiges Feedback

Um unseren Mitarbeitern Feedback zu geben und mit ihnen Entwicklungspotenziale zu besprechen, führen wir mit ihnen regelmäßig Personalgespräche nach einem vorgebe-



nen Standard. Die dabei verwendete Software haben wir 2019 ausgetauscht. Die neue Lösung ist technisch stabiler, intuitiver benutzbar und stärker auf die individuellen Anforderungen der Stelle ausgerichtet. Schulungsmaßnahmen zur Verwendung dieses neuen Leistungsbewertungstools wurden in den ersten Monaten des Jahres 2019 mit rund 420 Mitarbeitern durchgeführt. Für 2020 ist geplant, die verbleibenden gewerblichen Mitarbeiter zu schulen.

2019 haben wir außerdem die Feedbackkultur gestärkt. Bewertungen und Beurteilungen der

Arbeitsleistungen wurden nicht nur in Personalgesprächen vorgenommen, sondern spielten auch im Alltag eine größere Rolle. Auch hierfür gab es 2019 entsprechende Schulungen, die 2020 fortgesetzt werden.

Bestens qualifiziert

Wir bieten unseren Mitarbeitern diverse in- und externe Weiterbildungsmöglichkeiten an. Diese summierten sich 2019 auf rund 16.500 Stunden.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir wie geplant unsere E-Learning-Plattform gestartet. Hier finden sich Kurse sowohl für den kaufmännischen als auch für den gewerblichen Bereich, zum Beispiel Standardunterweisungen, Arbeitssicherheitsbestimmungen, KVP- und Projektmanagementschulungen, Marketing-schulungen bis hin zur Dienstwagenverordnung. 2020 wird das Angebot weiter ausgedehnt.

Das E-Learning-System ermöglicht es uns, Schulungen noch effizienter anzubieten und ihre Durchführung besser zu kontrollieren. Es erleichtert uns zudem, die Mitarbeiter auf notwendige Schulungen aufmerksam zu machen, und weist ihnen IT-gestützt Schulungen vor dem Hintergrund ihrer Position und ihrer Aufgaben zu.

Zusätzlich zu unserer internen Plattform bieten wir Mitarbeitern die Möglichkeit, sich persönlich

weiterzuentwickeln. Das Weiterbildungsangebot reicht von Sprachtrainings über Office-Anwendungen bis hin zur Entwicklung persönlicher Fähigkeiten.

Großen Wert legen wir auf die gezielte Förderung von Talenten in unserem Unternehmen. Unsere diesbezüglichen Aktivitäten haben wir daher seit 2018 kontinuierlich ausgebaut. Unter anderem wurde ein Talentmanagementprozess gestartet, zu dem auch der Aufbau eines Netzwerkes zwischen besonders talentierten Mitarbeitern gehört. Auch das von uns entwickelte Konzept zur Führungskräfteentwicklung wird seit 2018 umgesetzt. 2019 haben wir weitere Nachwuchsführungskräfte dazu geschult und für unsere Schicht- und Teamleiter eine speziell auf sie abgestimmte Führungskräfte-schulung durchgeführt, die 2020 fortgesetzt wird.





Unsere Umwelt

Als Produktionsbetrieb sind wir auf verschiedene Ressourcen angewiesen. Unser Ziel ist es, sie so effizient und so nachhaltig wie möglich einzusetzen.

Ressourcen und Ökosysteme erhalten

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen ist uns sowohl aus ökonomischer als auch aus ökologischer Sicht sehr wichtig. Unser Anspruch ist es, unsere Unternehmensestätigkeit so umweltverträglich wie möglich zu gestalten und unseren ökologischen Fußabdruck in den kommenden Jahren kontinuierlich zu reduzieren. Zu den wesentlichen Inhalten unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehören die Themenbereiche „Energie- und Wasserverbrauch“, „Emissionen und Abfall“, „Auswirkungen durch Transport“ und „Auswirkungen auf Schutzgebiete“.

Wir haben bereits vor vielen Jahren Umweltgrundsätze definiert und ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Seit 2000 ist es nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert. 2019 haben wir das Rezertifizierungsaudit nach den Normen DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) erfolgreich abgeschlossen; bei der DIN EN ISO 14001 wurde auf den neuesten Normenstand umgestellt.

2019 haben wir insgesamt 70.480 Tonnen an Konfitüren, Fruchtaufstrichen, Sirupen und Müsliriegeln produziert. Die Produktionsmenge hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr (70.693 Tonnen) nicht signifikant verändert.

Die Produktionsmenge ist die von uns verwendete Bezugsgröße zur Berechnung der spezifischen Energie-, Wasser-, Emissions- und Abfallmenge.

2018 haben wir mit umfangreichen Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen in unseren Werken begonnen; sie dauern bis Ende 2020 an. Der erste Schritt dieses Programms war der Umzug von Produktionslinien in unserem Werk 2. Er ist nach den 2019 erfolgten Umbaumaßnahmen und Testläufen im Wesentlichen abgeschlossen. Da es jedoch zu unerwarteten Problemen bei einem neuen Pasteur und einer neuen Füllmaschine kam, stiegen – entgegen unseren Erwartungen – der spezifische Gas- und Wasserverbrauch in Werk 2 an. Gesunken ist dagegen – wie geplant – der spezifische Stromverbrauch.

In Werk 1 wurde die Produktionsmenge reduziert. Aufgrund der veralteten Infrastruktur kann Werk 1 aber nur mit einer hohen Grundlast betrieben werden, sodass die spezifischen Verbrauchswerte auch hier anstiegen.

In Werk 3 werden wir 2020 damit beginnen, eine neue Produktionslinie einzurichten, um die Produktionskapazitäten erhöhen und die steigende Nachfrage nach Müsliriegeln bedienen zu können. Anders als in Werk 2 geschehen wird die neue Linie nicht alte Linien ersetzen, sondern zusätzlich zu den bereits bestehenden installiert. Daher rechnen wir hier zwar mit einem höheren absoluten Energieverbrauch, der spezifische Energieverbrauch sollte sich aber deutlich verringern. Durch die umfassenden Umbaumaßnahmen lassen sich für das Jahr 2020 nur schwer Voraussagen zur Verbrauchsentwicklung treffen.



Energie- und Wasserverbrauch

2019 benötigten wir insgesamt 70.720.998 (im Vorjahr: 68.930.559) Kilowattstunden (kWh) Energie. Dies entspricht einer Steigerung von 2,6 Prozent.

Der spezifische Energieverbrauch erhöhte sich von 2018 auf 2019 um 2,9 Prozent. Er erreichte einen Wert von 1.003 (im Vorjahr: 975) kWh pro Fertigwarentonne (kWh/prod. t). Nach Abschluss unserer Modernisierungsmaßnahmen wollen wir einen spezifischen Energieverbrauch von unter 858 kWh/prod. t realisieren. Da die Umbaumaßnahmen ausgeweitet wurden, werden wir diesen Wert voraussichtlich erst 2022 erreichen und nicht – wie ursprünglich geplant – bereits 2020.

2019 haben wir insgesamt 341.448 m³ Wasser verbraucht. Dies entspricht einer Steigerung von 8,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Der spezifische Wasserverbrauch erhöhte sich auf 4,8 m³ pro Fertigwarentonne. Diese erhöhten Verbrauchsmengen sind hauptsächlich auf den höheren Verbrauch in Werk 2 zurückzuführen.

Nach Abschluss der Umbaumaßnahmen in unseren drei Werken streben wir einen spezifischen Wasserverbrauch in Höhe von maximal 3,9 m³/prod. t an. Auch dieses Ziel werden wir aufgrund der umfangreicheren Umbaumaßnahmen voraussichtlich erst 2022 erreichen und nicht zum Ende des Geschäftsjahres 2020, wie bislang geplant.

	2019	2018	Veränderung
Erdgas	51.406.417	49.258.400	4,4 %
Davon Werk 1	16.342.765	22.746.389	-28,2 %
Davon Werk 2	19.999.358	12.021.021	66,4 %
Davon Werk 3	15.064.294	14.490.990	4,0 %
Strom	19.314.581	19.672.159	-1,2 %
Davon Werk 1	6.044.180	6.738.439	-10,3 %
Davon Werk 2	5.814.771	4.748.905	22,4 %
Davon Werk 3	7.455.630	8.184.815	-8,9 %
Gesamt	70.720.998	68.930.559	2,6 %

Energieverbrauch (kWh)

2019	2018	Veränderung
1.003	975	2,9 %

Spezifischer Energieverbrauch (kWh/prod. t)





	2019	2018	Veränderung
Wasser	341.448	314.648	8,5 %
Davon Werk 1	121.156	148.773	-18,6 %
Davon Werk 2	123.591	78.874	56,7 %
Davon Werk 3	96.701	87.001	11,2 %

Wasserverbrauch (m³)

	2019	2018	Veränderung
Wasser	341.448	314.648	8,5 %
Davon Grundwasser	212.687	229.303	-7,3 %
Davon Stadtwasser	128.761	85.345	50,9 %

Grund-/Stadtwasser (m³)

2019	2018	Veränderung
4,8	4,5	6,7 %

Spezifischer Wasserverbrauch (m³/prod. t)

Das benötigte Wasser beziehen wir überwiegend aus drei Brunnen (Grundwasser), die nicht in ausgewiesenen Schutzgebieten stehen. Außerdem greifen wir auf Wasser zurück, das die kommunale Versorgung bereitstellt (Stadt- wasser). Das von uns verwendete Wasser wird ausschließlich in die Kanalisation zur Aufberei- tung im Klärwerk eingeleitet.

Emissionen und Abfall

Die Emissionen der Schwartauer Werke beste- hen zu 99,6 Prozent aus CO₂-Emissionen; aufgrund des gestiegenen Energiebedarfs erhöhten sich die absoluten Werte um 3,2 Prozent. Pro produzierter Tonne stiegen sie um 3,5 Prozent. Ursache hierfür ist der höhere spezifische Energieverbrauch.

Die von uns erzeugten Emissionen berechnen wir auf Basis des Greenhouse Gas Protocol. Die hierbei verwendeten Emissionsfaktoren stammen von unserem Energieversorger EnBW. Die Scope-1-Emissionen sind diejenigen Emis- sionen, die durch die Verwendung von Treib- stoffen in unseren eigenen Anlagen und durch unsere Fahrzeugflotte entstehen. Unter Scope 2 sind Emissionen zusammengefasst, die bei der Erzeugung der von uns beschafften Energiemengen entstehen (vor allem Strom).

Die sonstigen von uns verursachten Emis- sionen bestehen aus CH₄- und NO_x-Emissionen (0,3 Prozent) sowie aus N₂O, SO₂, NMVOC und NH₃ aus Kälteanlagen (0,1 Prozent). Weder unser Produktportfolio noch unsere Produkti- onsprozesse führen zu Emissionen von ozon- abbauenden Substanzen.

	2019	2018	Veränderung
Scope 1	26.115	25.023	4,4 %
Werk 1	8.302	11.555	-28,2%
Werk 2	10.160	6.107	66,4%
Werk 3	7.653	7.361	4%
Scope 2	5.427	5.528	-1,8 %
Werk 1	1.698	1.894	-10,35%
Werk 2	1.634	1.334	22,5%
Werk 3	2.095	2.300	-8,9%
Gesamt	31.542	30.551	3,2%

Emissionen (t)

2019	2018	Veränderung
447	432	3,5%

Spezifische Emissionen (kg/prod. t)

Um die von uns verursachten Emissionen weiter zu reduzieren, haben wir 2018 mit der Umstellung unseres werksinternen Fuhrparks auf E-Fahrzeuge begonnen. Vier Fahrzeuge, die mit Diesel bzw. Benzin angetrieben worden sind, wurden durch Elektrofahrzeuge ersetzt. Im aktuellen Geschäftsjahr werden wir die damit gemachten Erfahrungen bewerten und verschiedene Optionen prüfen, unseren Fuhrpark schrittweise auf alternative Antriebstechnologien umzustellen.

2019 entstanden insgesamt 3.695 Tonnen Abfall; hiervon waren 6 Tonnen (0,2 Prozent) gefährliche Abfälle. Die Gesamtabfallmenge hat sich damit um 11,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr verringert. Unser Ziel, nach dem Abschluss der Umbau- und Modernisierungsmaßnahmen 2020 ein spezifisches Abfallaufkommen von maximal 52 kg/prod. t ausweisen zu können, haben wir damit schon im Berichtsjahr erreicht.

Regelmäßige Audits im Rahmen des Umweltmanagementsystems sorgen für eine kontinuierliche Verbesserung der Abfallwege und -maßnahmen. Bereits in den vergangenen Jahren sorgte die Umstellung auf Mehrwegsyste-
me – insbesondere bei der Belieferung mit Erdbeeren – zu einer erheblichen Reduzierung der Transport- und Verpackungsmaterialien.

Für 2019 hatten wir uns vorgenommen, die Menge der Lebensmittelabfälle um 10 Prozent zu reduzieren – sowohl beim während der Produktion anfallenden Ausschuss als auch beim Anteil unverkäuflicher Fertigware. Dieses Ziel haben wir durch diverse technische und organisatorische Maßnahmen erreicht: Der Wert der zu entsorgenden Lebensmittel und Fertigwaren reduzierte sich 2019 um 12,5 Prozent.

	2019	2018
Abfallmenge	3.695	4.179
Davon gefährliche Abfälle	6	11
Abfall zur Beseitigung	74	129
Abfall zur Verwertung	3.621	4.049
Davon recycelt	2.046	2.375
Davon vergärt	560	536
Davon energetisch verwertet	470	558
Davon kompostiert	363	374
Davon anderweitig verwertet	182	207

Angefallener Abfall (t)

2019	2018	Veränderung
52	59	-11,9%

Spezifische Abfallmenge (kg/prod. t)

Auswirkungen durch Transport

Als Produktionsbetrieb sind wir auf die Zulieferung von benötigten Rohwaren und Zutaten angewiesen. Darüber hinaus transportieren wir unsere Produkte teilweise zu den Verkaufsstellen. Hierzu bedienen wir uns überwiegend externer Logistikunternehmen.

Der Transport von Rohwaren und Zutaten sowie unserer Produkte durch externe Logistikunternehmen bedingte einen Well-to-Wheel-Energieverbrauch von 28.878.419 MJ (im Vorjahr: 29.942.342 MJ). Die Höhe der Well-to-Wheel-Treibhausgasemissionen belief sich auf 2.048,8 t (im Vorjahr: 2.124,3 t).

	2019	2018
Diesel	199.608	213.946
Benzin	2.802	1.917
Gesamt	202.410	215.863

Energieverbrauch durch eigene Fahrzeugflotte (l)

	2019	2018
Diesel	528,9	562,7
Benzin	6,5	4,5
Gesamt	535,4	567,2

Emissionen durch eigene Fahrzeugflotte (t)

Auswirkungen auf Schutzgebiete

Die biologische Vielfalt ist eine der wichtigsten Grundlagen unseres Lebens. Da unsere Produkte zum größten Teil aus natürlichen Zutaten bestehen, hat der Erhalt der ökologischen Systeme für uns eine zentrale Bedeutung.

Auch wenn von uns direkt keine signifikanten Auswirkungen auf die Biodiversität ausgehen, ist uns bewusst, dass durch die landwirtschaftliche Nutzung von Flächen Lebensräume und die Artenvielfalt beeinträchtigt werden. Auch der Einsatz von Pflanzenschutzmitteln sowie ihre Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen und Tieren sind Themen, mit denen wir uns beschäftigen.

2014 haben wir die Initiative bee careful ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, über die Bedeutung der Honigbiene für den Menschen aufzuklären und Beiträge zum Schutz der Bienen-gesundheit zu leisten. Seit dem Start der Initiative haben wir zahlreiche Maßnahmen zur Sensibilisierung der Bevölkerung beim Umgang mit Bienen umgesetzt. Umfassende Informationen hierzu finden sich auf der Online-Plattform www.bee-careful.com/de

Seit März 2019 kooperieren die Schwartauer Werke im Rahmen der Initiative bee careful mit dem NABU Schleswig-Holstein. Kern der Zusammenarbeit ist das Pflanzen von insgesamt 1.500 Obstbäumen auf Streuobstwiesen in Schleswig-Holstein bis Ende 2021. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden an 16 verschiedenen Standorten über 400 Hochstammbäume gepflanzt, die zum Erhalt und zur Förderung der Biodiversität beitragen. Gepflanzt werden





ausschließlich alte, regionale und teils vom Aussterben bedrohte Sorten. Das Projekt, zu dem auch Schulungen zur fachgerechten Pflege der Bäume gehören, wird über den Verkauf einer eigens für die Kooperation entwickelten Konfitüre finanziert. Vom Erlös aus dem Verkauf eines Glases der Schwartau Extra Bienenhelfer-Konfitüre spenden die Schwartauer Werke 5 Cent zugunsten des Projekts. Über den aktuellen Stand des Projekts informiert die Website <https://bienenhelfer.bee-careful.com>

Um Bienen und Insekten neuen Lebensraum und neue Nahrungsquellen zu bieten, werden wir 2020 an unsere Obstbauern über 100.000 Tütchen mit Saatgut verschicken. Diese Tütchen sollen die Bauern entweder selbst nutzen, um auf ihren Feldern bienen- und insektenfreundliche Blumen anzupflanzen, oder sie verteilen sie an Verkaufsständen oder auf Erdbeerfesten an Verbraucher. Außerdem bieten wir unseren Vertragsbauern in Norddeutschland ab 2020 kostenlose Beratungsleistungen zum nachhaltigen Anbau von Erdbeeren an.

Themen der Beratung sind beispielsweise der Einsatz von Insektiziden und Pflanzenschutzmitteln, nachhaltige Produktionsmethoden, das Aufstellen von Insektenhotels oder das Anlegen von Blühwiesen.

Unsere drei Werke haben eine Grundstücksgröße zwischen 35.000 und 66.000 m² und liegen im Wohn- und Mischgebiet. Werk 2 grenzt an ein Landschaftsschutzgebiet. Die Biodiversität wird durch unsere Werke nicht beeinträchtigt.

Da unsere Werke unmittelbar an Wohngebiete grenzen, führen wir regelmäßig Geruchs- und Lärmanalysen durch. Es ist unser Ziel, die Belastungen durch Verkehr, Lärm und Geruch so gering wie möglich zu halten.

2019 gab es mit Blick auf die Umweltvorschriften weder Bußgelder noch nicht monetäre Strafen gegen die Schwartauer Werke. Signifikante Verschmutzungen gab es ebenfalls keine.



Unsere Heimat

Wir sind in Bad Schwartau seit über 120 Jahren fest verwurzelt. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir uns für die Menschen und die Infrastruktur dieser Region ein.



Zu Hause in Bad Schwartau

Bad Schwartau und dem Bundesland Schleswig-Holstein fühlen wir uns eng verbunden. Hier liegen unsere drei Produktionsstandorte und viele unserer Mitarbeiter kommen aus dieser Region. Wir sehen es als unsere Verpflichtung an, uns gesellschaftlich zu engagieren. Daher zählt zu den zentralen Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie auch das gesellschaftliche Engagement.

Wir vergeben Spenden und Sponsoringgelder nach einem definierten Kriterienkatalog. Danach fördern wir insbesondere solche Projekte, die einen regionalen Bezug aufweisen

und auf eine möglichst große Zielgruppe ausgerichtet sind. Unser Fokus liegt auf gemeinnützigen Projekten in den Bereichen Bildung, Sport und Kultur. Die Unterstützung erfolgt dabei vor allem in Form von Warenspenden (zum Beispiel durch die Bereitstellung unserer Produkte für Tombolas oder Veranstaltungen), finanziellen Spenden oder Sponsorings.

Wir streben an, mit den von uns geförderten Organisationen und Initiativen langfristig und eng zusammenzuarbeiten; bei einer erfolgreichen Zusammenarbeit bauen wir unsere Unterstützung schrittweise aus. Ein enger Kontakt mit den für die Projekte Verantwortlichen ist uns wichtig; er ermöglicht uns, den Unterstützungsbedarf, die Mittelverwendung und die erzielten Fortschritte unmittelbar zu erfassen. Bei größeren Projekten finden regelmäßige Treffen mit den Verantwortlichen statt.

Unser gesellschaftliches Engagement wird von der Abteilung Kommunikation und PR koordiniert. Entscheidungen über Spenden und Sponsorings trifft sie in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung. Parteispenden nehmen wir nicht vor.





Gesellschaftliches Engagement

Bildung

Seit vielen Jahren unterstützen wir verschiedene Bildungsprojekte in Bad Schwartau und Umgebung. So beteiligen wir uns beispielsweise am Schulförderpreis des KIWANIS Clubs Bad Schwartau und unterstützen gemeinsam mit den Lübecker Nachrichten „Leselounges“ an weiterführenden Schulen in Bad Schwartau. Außerdem engagieren wir uns in einem Förderverein („English for our kids“ e.V.), der es bedürftigen Eltern ermöglicht, ihren Kindern im Kindergarten Englischunterricht zu finanzieren.

Am Leibniz-Gymnasium in Bad Schwartau entstand aus dem Projekt „Sommerbiene“ eine Schulimkerei, die wir fördern. Hier betreuen die Schülerinnen und Schüler eigenverantwortlich ihre Bienenstöcke, lernen das Imkerhandwerk und auch wirtschaftliches Handeln, indem sie aus dem Verkauf ihres Honigs und von Kerzen aus selbst gewonnenem Wachs Erträge erzielen. Wir stellen je nach Bedarf diverse Materialien, zum Beispiel die Gießformen für die Kerzen, zur Verfügung.

Die für 2019 geplante erneute Zusammenarbeit mit den Kindergärten beim Projekt KidsKAUFLADEN haben wir um ein Jahr, also auf 2020, verschoben. 2017 hatten wir im Rahmen dieses Projekts bereits drei Schwartauer Kindertagesstätten mit Kaufläden ausgestattet.

Eine Partnerschaft besteht außerdem zur Feuerwehr in Bad Schwartau.

Seit Jahren verbindet uns eine enge Beziehung zum Ronald McDonald Haus Lübeck am Universitätsklinikum dieser Stadt. Außer mit Geld- und Sachspenden bringen sich unsere Mitarbeiter in die Aktivitäten der Kinderhilfeeinrichtung auch persönlich ein, zum Beispiel beim Kochen und Backen.

Darüber hinaus förderten wir auch 2019 im Zusammenhang mit dem Deutschlandstipendium engagierte Studierende an der Fachhochschule Lübeck. Dieses Engagement besteht seit 2013. Gemeinsam mit einigen anderen Unternehmen haben wir dort 2015 eine Stiftungsprofessur für den Fachbereich „Food Processing“ übernommen.

2019 ermöglichten wir erneut Schülerinnen und Schülern der Schule Batho Ciro im bulgarischen Letnitsa ein vierwöchiges Praktikum bei den Schwartauer Werken. Zu dieser Schule, die sich auf Lebensmitteltechnologie spezialisiert hat, bestehen seit vielen Jahren gute Beziehungen.

Sport

Wir fördern den Breitensport in der Region und beteiligen uns bei der Umsetzung diverser Vereinsprojekte, wie zum Beispiel bei der Anschaffung neuer Sportgeräte. Einen besonderen Stellenwert nimmt dabei die Zusammenarbeit mit dem VfL Bad Schwartau ein. Hier unterstützen wir vor allem den Verein zur Förderung des Jugendhandballs.

Seit 2012 fördern wir den jährlichen Doppel-PASS-Cup. Das Fußballturnier geht auf eine Initiative der Deutschen Krebshilfe zurück; ihr Ziel ist es, Familien mit krebserkrankten Kindern Herzenswünsche zu erfüllen.

Des Weiteren helfen wir seit 2018 dem SC Delphin Bad Schwartau e.V. Zu den Mitgliedern des Vereins zählt auch das Schwimmtalent Silas Beth, der in seiner Altersklasse bereits zahlreiche Goldmedaillen auf regionaler wie nationaler Ebene gewonnen hat.

Seit 2018 fördern wir außerdem die „Bananenflankenliga“. In dieser Liga spielen Kinder mit geistiger Beeinträchtigung in Teams gegeneinander Fußball. Wir unterstützen das Projekt in Lübeck durch Finanzmittel, Warenspenden und seit 2019 auch mit Bandenwerbung.

Kultur

Bereits seit über 15 Jahren fördern wir das Schleswig-Holstein Musik Festival, eines der bedeutendsten klassischen Kulturereignisse Norddeutschlands. Seit 2007 unterstützen wir im Rahmen des Festivals die „Musikfeste auf dem Lande“, die auf den schönsten Gutshöfen Schleswig-Holsteins zu Konzerten und Picknick einladen. Auch 2019 versorgten wir die Konzertbesucher am Sonntag wieder mit Brötchen – natürlich mit unserer Schwartau Konfitüre. Außerdem fördern wir die „Kinder-musikfeste“, die im Rahmen des Schleswig-Holstein Musik Festivals stattfinden und kindgerecht zum Mitmachen und Zuhören einladen.



GRI-Inhaltsindex	Seite
GRI 101 Grundlagen 2016	
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016	
GRI 102 Organisationsprofil	
102-1 Name der Organisation	7
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7
102-3 Hauptsitz der Organisation	7
102-4 Betriebsstätten	7
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	7
102-6 Belieferte Märkte	7
102-7 Größe der Organisation	7
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	25 f.
102-9 Lieferkette	22
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	46
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	5
102-12 Externe Initiativen	7
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	46
GRI 102 Strategie	
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5
GRI 102 Ethik und Integrität	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7
GRI 102 Unternehmensführung	
102-18 Führungsstruktur	7
GRI 102 Einbindung von Stakeholdern	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	9
102-41 Tarifverträge	28
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	10 f.
GRI 102 Vorgehensweise bei der Berichterstattung	
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	48
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	48
102-47 Liste der wesentlichen Themen	10
102-48 Neudarstellung von Informationen	48
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	48
102-50 Berichtszeitraum	48
102-51 Datum des letzten Berichts	48
102-52 Berichtszyklus	48
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	48
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	48

GRI-Inhaltsindex	Seite
102-55 GRI-Inhaltsindex	46 f.
102-56 Externe Prüfung	48
Wesentliche Themen	
Kapitel „Unser Anspruch“	
Rechtskonformes Verhalten	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	7
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	7
Verhinderung von Korruption	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	7
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	7
Bekämpfung unethischer Arbeitspraktiken	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	7
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	7
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	7
Kapitel „Unsere Produkte“	
Kundengesundheit und -sicherheit	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	17
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	17
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	17
416-2 (2016) Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	17
Lieferkette und verwendete Materialien	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	18
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	18
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	18
308-1 (2016) Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	22
414-1 (2016) Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	22
Marketing und Kennzeichnung	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	23
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	23
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	23
417-2 (2016) Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	23

GRI-Inhaltsindex	Seite
Kapitel „Unsere Mitarbeiter“	
Chancengleichheit und Vielfalt	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	27
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	27
401-2 (2016) Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilschäftigten Angestellten angeboten werden	27
401-3 (2016) Elternzeit	27
405-1 (2016) Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	27
Vergütung und Zusatzleistungen	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	28
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	28
Arbeitssicherheit und Gesundheit	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	29
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	29
403-2 (2016) Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	29
Aus- und Weiterbildung	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	31
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	32
404-1 (2016) Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	32
Kapitel „Unsere Umwelt“	
Energie- und Wasserverbrauch	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	35
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	35
302-1 (2016) Energieverbrauch innerhalb der Organisation	36
302-3 (2016) Energieintensität	36
302-4 (2016) Verringerung des Energieverbrauchs	35
303-1 (2016) Wasserentnahme nach Quelle	37
303-2 (2016) Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	38

GRI-Inhaltsindex	Seite
Emissionen und Abfall	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	35
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	35
305-1 (2016) Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	38
305-2 (2016) Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	38
305-4 (2016) Intensität der THG-Emissionen	38
305-5 (2016) Senkung der THG-Emissionen	39
305-6 (2016) Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	38
305-7 (2016) Stickoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	38
306-2 (2016) Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	39
Auswirkungen durch Transport	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	35
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	35
Leistungsindikator: Energieverbrauch beauftragter Logistikunternehmen	40
Leistungsindikator: Emissionen durch beauftragte Logistikunternehmen	40
Auswirkungen auf Schutzgebiete	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	35
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	35
304-1 (2016) Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	41
304-2 (2016) Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	41
306-3 (2016) Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	41
307-1 (2016) Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	41
Kapitel „Unsere Heimat“	
Gesellschaftliches Engagement	
103-1 (2016) Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	43
103-2 (2016) Der Managementansatz und seine Bestandteile	43
103-3 (2016) Beurteilung des Managementansatzes	43
415-1 (2016) Parteispenden	43

Über diesen Bericht

Unser Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2019. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht (über den Berichtszeitraum 2018) erschien am 27. Juni 2019. Alle in diesem Bericht enthaltenen Daten beziehen sich ausschließlich auf die Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA.

Weder im Berichtszeitraum noch im Vergleich zum Vorjahr haben sich signifikante Veränderungen bezüglich der Größe, der Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Schwartauer Werke oder bei unserer Lieferkette ergeben. Daher waren auch keine Neuformulierungen von Informationen oder wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen nötig.

Bei der Berichterstellung haben wir uns durchgehend an die von den GRI-Standards vorgegebenen Prinzipien der Bestimmung des Berichtsinhalts (Stakeholdereinbeziehung, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit) sowie an die Prinzipien für die Definition der Berichtsqualität (Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit) gehalten. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Eine externe Prüfung wurde nicht vorgenommen.

Die Schwartauer Werke nehmen eine aktive Mitgliedschaft insbesondere in folgenden Organisationen wahr: Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e.V. (BVE), Bund für Lebensmittelrecht und Lebensmittelkunde e.V. (BLL), Bundesverband der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie e.V. (BOGK), Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI), Obstbauversuchsring des Alten Landes e.V. (OVR).



Ansprechpartnerin:
Peggy Kirschall
nachhaltigkeit@schwartau.de

Impressum

Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA
Lübecker Straße 49–55
23611 Bad Schwartau
Telefon: 0451 204-386
Fax: 0451 204-385
Internet: www.schwartauer-werke.de
Pressekontakt: presse@schwartau.de

Ansprechpartnerin/Kontakt für den Nachhaltigkeitsbericht

Peggy Kirschall
E-Mail: nachhaltigkeit@schwartau.de

Konzept, Gestaltung und Text

segmenta communications GmbH
22763 Hamburg
www.segmenta.de

Lithografie

Hirte GmbH & Co. KG
20359 Hamburg

Druck

Gebr. Klingenberg & Rompel in Hamburg GmbH

Bildnachweis

Inhaber der Bildrechte sind die Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA; weitere Bildrechteinhaber sind Shutterstock (Seite 1, 2, 3, 12, 13, 14, 25, 35, 36, 43, 45, 49, 50) und iStock (Seite 26).

Vervielfältigung/Abdruck, auch einzelner Grafiken, Bilder und Texte, ist ohne schriftliche Einwilligung der Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA nicht erlaubt.

Haftungsausschluss

Die Erhebung und Verarbeitung aller Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2019 ist mit größter Sorgfalt erfolgt. Dennoch können Fehler nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Alle zukunftsgerichteten Aussagen wurden auf der Grundlage von Annahmen und Einschätzungen, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bestanden, getroffen.

© 2020 Schwartauer Werke GmbH & Co. KGaA



www.schwartau.de