



Nachhaltigkeitsbericht 2023



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit Freude und auch ein wenig Stolz darüber, vor vielen Jahren mit einer guten Portion Entschlossenheit den richtigen Weg eingeschlagen zu haben, präsentieren wir euch den inzwischen **10. Nachhaltigkeitsreport der Schwartauer Werke**. Bereits seit 2014 arbeiten wir mit einem eigenen Nachhaltigkeitsmanagement daran, zukunfts-fähiges Handeln als ganzheitliche und langfris-tige Aufgabe in allen Unternehmensbereichen zu fördern und zu verankern. Wir verstehen Nachhal-tigkeit als Kompass, der uns dabei hilft, unsere Geschäftstätigkeit so auszurichten, dass sie dem Planeten und den Gemeinschaften, in und mit denen wir arbeiten, zugutekommt.

Unternehmerische Nachhaltigkeit hat sich von einem Nice-to-have zur Licence-to-operate ent-wickelt. Ein **Management der und eine Bericht-erstellung zu den ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten des eigenen Geschäfts** – statt des gewohnten ausschließlichen Fokus auf die finanzielle Performance – war noch vor einem Jahrzehnt weitgehend exotisch und wurde manchmal sogar belächelt. Mit der europäischen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

wird zumindest ein umfassendes ESG-Reporting nun zur Pflicht. Ab dem Geschäftsjahr 2024 für große und kapitalmarktorientierte Unternehmen und ab dem Geschäftsjahr 2025 darüber hinaus für alle Unternehmen, die bestimmte Grenzwerte hinsichtlich der Mitarbeitendenanzahl beziehungsweise mit Blick auf Umsatzgröße und Bilanzsumme überschreiten. Wir begrüßen diese Entwicklung ausdrücklich, schafft sie doch endlich Transparenz und formalisierte Vergleichbarkeit über das Engagement von Unternehmen und leitet diese an, sich mit den Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auseinanderzusetzen.

Mit diesem **Bericht nach GRI-Standard** über das Geschäftsjahr 2023 laden wir euch ein, mehr über das Nachhaltigkeitsengagement der Schwartauer Werke, unsere Initiativen, Kennzahlen und Erfolge, aber auch Herausforderungen zu erfahren. Wir stellen den Status quo unserer Aktivitäten, unsere Maßnahmenpläne für das kommende Jahr sowie langfristige Ziele dar und unterstreichen damit nach innen wie außen unseren Willen, Verantwortung zu übernehmen.



Der erste Nachhaltigkeitsbericht der Schwartauer Werke nach GRI-Standard über das Geschäftsjahr 2014.

Die **Schlagzeilen des Jahres 2023** waren geprägt von Extremen. Laut dem europäischen Erdbeobachtungsprogramm Copernicus war 2023 global gesehen das wärmste Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen Mitte des 19. Jahrhunderts. Weltweit wurde noch nie ein heißerer September gemessen als 2023, der Juli war sogar der heißeste jemals gemessene Monat und der August der zweitheißeste. Weiterhin andauernde Resteffekte der COVID-19-Pandemie, die Disruption internationaler Lieferketten, der andauernde Angriffskrieg Russlands in der Ukraine sowie das Aufflammen des Nahostkonflikts und dessen Folgen prägten das vergangene Jahr. Zunehmende gesellschaftliche und geopolitische Spannungen beeinträchtigen verstärkt das Umfeld, in dem Unternehmen wirtschaften und dringend notwendige Nachhaltigkeitsaktivitäten gestalten müssen.

Im Bereich der **Regulatorik** gab es mit dem Inkrafttreten des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) sowie des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), den Beschlüssen auf europäischer Ebene zur Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), der bereits in Kraft getretenen Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der Deforestation Regulation (EUDR), der Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR) sowie der Green Claims Directive (GCD) zahlreiche Entwicklungen mit erheblichen Folgen für das unternehmerische Nachhaltigkeitsmanagement der Schwartauer Werke. Auch wenn die Vielzahl an Veränderungen und Anforderungen uns mitunter personell und operativ vor echte Herausforderungen stellt, so unterstützen wir grundsätzlich die Zielstellungen des European Green Deal.

Im **eigenen Geschäftsbereich** können wir trotz enormer Kostensteigerungen, eines zunehmenden Fachkräftemangels sowie eines über Monate anhaltenden Lieferstopps an einen unserer Handelspartner einschließlich damit einhergehender Absatzeinbußen auf ein erfolgreiches

Jahr 2023 für die Schwartauer Werke zurückblicken. Die unterschiedlichen, aber andauernden Herausforderungen der letzten Jahre haben uns rückblickend stärker, fokussierter und effizienter gemacht. Wir haben unser Nachhaltigkeitsengagement nicht aus dem Blick verloren, erneut Fortschritte gemacht und blicken mit Stolz und Tatendrang auf die erreichten Ergebnisse und anstehenden Pläne. Entsprechend unserer Zielstellung einer emissionsneutralen Produktion bis 2030 konnten wir durch einen klaren Reduktionspfad in unseren Werken die Entstehung klimaschädlicher Treibhausgase weiter reduzieren. Unser Einkauf konnte beachtliche Erfolge in den Bereichen Regionalität, Frische wie auch Transparenz in Bezug auf unsere Lieferketten erzielen und diverse Nachhaltigkeitsprojekte wie Biodiversitätskooperationen mit deutschen Landwirt*innen oder Initiativen für fairen Kakaoanbau vorantreiben. Wir haben nicht nur in unserer Corny-Produktion neue Produktionsrekorde erzielt, sondern mit der Einführung von Corny Haferkraft Zero und der neuen Samt Weniger Zucker Konfitüre weitere Innovationen entsprechend unserer Strategie zum Ausbau zuckerreduzierter und zuckerfreier Produkte auf den Markt gebracht. Durch unsere Initiative Strive for Zero haben wir das Thema Arbeitssicherheit gestärkt und mit Jobtickets für den Nahverkehr, gefördertem Fahrradleasing sowie E-Ladestationen am Standort die Weichen für eine umweltfreundlichere Mobilität unserer Mitarbeitenden gestellt. Mit regelmäßigen Greenbag Sessions haben wir unseren abteilungsübergreifenden Fokus auf und das Verständnis von Nachhaltigkeit in der Breite gestärkt, während unter Beteiligung von Geschäftsführung, Themenverantwortlichen und Fachabteilungen unsere Prozesse zur Definition von Zielen und Maßnahmen in diesem Bereich geschärft wurden.

Mit Markus Kohrs-Lichte haben die Schwartauer Werke einen **neuen Vorsitzenden der Geschäftsführung** mit langjähriger Erfahrung in

der Konsumgüterindustrie gewinnen können. Darüber hinaus wurde Thomas Sauermann aus dem bestehenden Leadership Team zum Geschäftsführer Supply Chain ernannt und vervollständigt das neue Dreierteam zusammen mit unserem Geschäftsführer Finanzen, Jörg Kehlen. Mit einer umfassenden Prozessharmonisierungsinitiative (PHI) einschließlich der Einführung des neuen SAP-Programms S/4HANA haben wir einen wichtigen Baustein für unsere wirtschaftliche



V.l.n.r.: Jörg Kehlen (Finanzen), Florian Brombach (Personal), Markus Kohrs-Lichte (Vorsitzender der Geschäftsführung), Thorsten Westphal (Vertrieb), Thomas Sauermann (Supply Chain)

Nicht im Bild: Alexandra Megid (Leitung Marketing, ausgeschieden 03/2024) sowie Nachfolgerin Bettina Gott-Schlüter (Leitung Marketing ab 07/2024)

Zukunftsfähigkeit erfolgreich in die Tat umgesetzt. In den nächsten Jahren sehen wir eine wichtige Aufgabe der Unternehmensführung darin, nachhaltigkeitsbezogene Regulierungen mit Weitblick vorwegzunehmen und unser Unternehmen dadurch bestmöglich auf das Erreichen übergeordneter, gesamtgesellschaftlicher Ziele vorzubereiten. Wir nehmen unsere Sorgfaltspflichten entlang der Schwartauer Lieferketten an, befürworten die Anforderungen aus der EU-Entwaldungsverordnung und arbeiten an einem erweiterten Reporting über unsere Aktivitäten entlang ökologischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Dimensionen.

Mit **großer Anerkennung** würdigen wir, was wir gemeinsam mit zahlreichen Kolleginnen und Kollegen in zehn Jahren Nachhaltigkeitsmanagement bei den Schwartauer Werken erreicht haben. Wir haben eine solide Basis geschaffen, die uns aktuell sehr hilft, den bevorstehenden gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Wir haben viele Bereiche und Prozesse verbessern können und demonstrieren unser Engagement transparent in jährlichen Berichten. Wir wissen aber auch, dass es weiterhin noch viel zu tun gibt und wir uns in einem andauernden Prozess des Lernens und Verbesserns befinden. Vor diesem Hintergrund ist es uns wichtig, auch über die Dinge zu informieren, die nicht – oder noch nicht – nach Plan laufen oder bei denen wir auf Hindernisse gestoßen sind. Über diese Herausforderungen berichten wir am Ende jedes Kapitels und hoffen, so ein ausgewogenes und ganzheitliches Bild unserer Nachhaltigkeitsleistung vermitteln zu können. Trotz aller Hürden und Stolpersteine bleiben wir unseren kurz- wie langfristigen Nachhaltigkeitszielen verpflichtet und streben danach, unserer Unternehmensvision „Das Gute der Natur bewahren“ gerecht zu werden.

Das Leadership Team der Schwartauer Werke



Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsführung 2

Unternehmensführung und Strategie 5

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 6
Unternehmen und Produkte 7
Nachhaltigkeitsstrategie 9
Das Wesentliche im Blick 9
Fußabdruck und Klimaversprechen 10
Risikomanagement 12
Governance 14
Compliance 15
Dialog und Austausch 16
Rückschläge und Stolpersteine 16

Säule 1 – verantwortungsvolle Beschaffung 18

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 19
Standards und Transparenz 20
Herkunft und Anbau unserer Rohwaren 22
Zertifizierte Rohwaren 23
Verpackungsmaterial 24
Rückschläge und Stolpersteine 25

Säule 2 – effiziente und umweltverträgliche Produktion 26

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 27
Supply-Chain-Leitbild 28
Reduktion von Energie und Emissionen 29
Transport und Logistik 30
Wassermanagement 31
Abfallmanagement 32
Rückschläge und Stolpersteine 34

Säule 3 – natürlich gesündere Produkte 35

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 36
Produktentwicklung und Innovation 37
Verpackungsentwicklung 39
Qualität und Lebensmittelsicherheit 40
Marketing, Kennzeichnung und Verbraucherservice 40
Rückschläge und Stolpersteine 42

Säule 4 – engagierte Gemeinschaft 43

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 44
Arbeiten bei den Schwartauer Werken 45
Arbeitssicherheit und Gesundheit 47
Werte, Mitarbeitendenzufriedenheit und Kommunikation 50
Aus- und Weiterbildung 53
Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion 55
Mobilität 56
Regionales und soziales Engagement 56
Rückschläge und Stolpersteine 58

bee careful Initiative 59

Erfolge, Maßnahmen und Ziele 60
Kooperation mit Landwirt*innen 61
Biodiversity-Check 62
Rückschläge und Stolpersteine 64

GRI-Content-Index 65
Über diesen Bericht 70
Impressum 71



Unternehmensführung und Strategie



Wichtigste Erfolge 2023

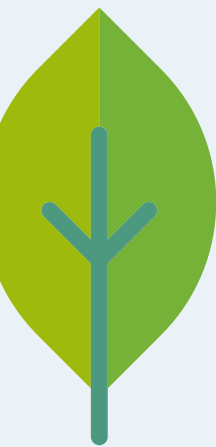
- **Science-Based-Target-Validierung**
Externe Bestätigung der Zielpfade und Umsetzungspläne zur Emissionsreduktion entsprechend SBTi-Standard
- **Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 1, 2 und 3**
Senkung des Schwartau Fußabdrucks um 18,3 % (vs. 2022)
- **Einführung Leadership-Incentive Emissionsreduktion**
Kopplung des SBTi-CO₂e-Reduktionsziels in Scope 1 und 2 an den Bonus der Geschäftsführung
- **Aufarbeitung neuer regulatorischer Anforderungen**
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und EU CSDDD, Entwaldungsverordnung, Verpackungsverordnung, Pflicht zur nichtfinanziellen Berichterstattung u. v. m.
- **Doppelte Wesentlichkeitsanalyse**
Durchführung einer umfangreichen Stakeholderbefragung einschließlich Bewertung wesentlicher Handlungsfelder
- **Internes Informationsprogramm Nachhaltigkeit**
Aufklärung und Einbeziehung von Mitarbeitenden durch Vermittlung von Problembewusstsein, Handlungswissen und Selbstwirksamkeit

Unsere Maßnahmen 2024

- **EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating**
Externe Bewertung und Validierung der Schwartauer Nachhaltigkeitsinitiativen inklusive Reifegradbestimmung sowie Aufzeigen von Optimierungsbereichen
- **Gap-Analyse und Ausbau Reporting nach CSRD**
Abgleich der Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive mit bestehenden Datenpunkten, Initiativen und berichteten Informationen; Durchführung geforderter Impact-Risk-Opportunity-Analysen sowie Erarbeitung neuer Strukturen zur Erhebung und Nachverfolgung von Nachhaltigkeitsinformationen
- **Erweiterung Unternehmensrichtlinien und Standards**
Compliance-Richtlinien zur Verankerung von Menschen- und Umweltrechten
- **Ausbau von Nachhaltigkeitsexpertise**
Implementierung und Ausbau von interner Fachexpertise für wesentliche Handlungsfelder

Langfristige Ziele 2025+

- **CO₂e-Emissions-Reduktion entsprechend SBTi**
Reduktion unserer absoluten Scope 1 und Scope 2 CO₂e-Emissionen um 46,2 % sowie unserer absoluten Scope 3 CO₂e-Emissionen um 28 % bis 2030, ausgehend vom Basisjahr 2019
- **Jährliche Verbesserung im Nachhaltigkeitsrating**
Korrekturmaßnahmenplan sowie Ausbau von Initiativen und Nachweisen entsprechend den EcoVadis-Ergebnissen
- **Optimierung von CO₂e-Emissions- und Berichtsdaten**
Sukzessive Umstellung auf Primärdaten für unsere Rohwaren in Kooperation mit Lieferant*innen; Erhebung zusätzlicher Daten und Informationen entsprechend CSRD
- **Nachhaltigkeit als Managementdisziplin**
Verankerung von Wissen und Verantwortung bezogen auf nachhaltiges Wirtschaften als Qualitätsparameter in allen Fachabteilungen und Entscheidungsprozessen



Unternehmen und Produkte

Seit 125 Jahren produzieren wir an unserem **Unternehmenssitz in Bad Schwartau** in drei eigenen Werken Fruchtprodukte und Snacks für den Lebensmitteleinzelhandel und die Gastronomie. Unser Portfolio umfasst Konfitüren, süße und herzhaftes Brotaufstriche, Dessertsoßen, Sirupe sowie Müsli- und Fruchtriegel. Wir sind in Deutschland **Marktführer** sowohl im Segment der Konfitüren als auch bei Müsliriegeln.

Im Jahr 2023 haben wir in unseren drei Werken rund **83 Millionen Gläser Fruchtaufstriche**, mehr als **759 Millionen Corny Riegel** sowie rund **19.000 Tonnen Sirupe und Dessertsoßen** hergestellt. Mit unseren Produkten haben wir im vergangenen Jahr einen Umsatz von 387 Millionen Euro erzielt (Rechnungsnetto), mehr als 73 % davon in Deutschland. Die übrigen Erlöse stammen aus dem Auslandsgeschäft, wobei das europäische Ausland zu den wichtigsten Absatzmärkten zählt. Einen niedrigen einstelligen Prozentsatz unserer Umsätze erzielen wir im nichteuropäischen Ausland mit Exportgeschäften nach Israel, in die USA sowie nach Chile und Brasilien. Knapp zwei Drittel des Gesamtumsatzes werden über den **Lebensmitteleinzelhandel und Discounter** in Deutschland realisiert, weitere 8 % über **Gastronomie, Großverbraucher** und den **Online-Handel**. Die restlichen 30 % entfallen auf das **B2B-Geschäft**, den **Export** und das **Intercompany-Geschäft** innerhalb des Konzerns.

Die Schwartauer Werke sind einer der größten Arbeitgeber der Region und seit mehr als 20 Jahren **Teil der Hero Gruppe**, eines internationalen Lebensmittelkonzerns mit Hauptsitz in der Schweiz. Die Hero Gruppe hat sich auf Fruchtaufstriche, Babynahrung, Müsli-, Nuss- sowie Fruchtriegel spezialisiert, die Mehrheit der Gesellschaftsanteile ist im Besitz der Familie Dr. Arend Oetker.



Wer wir sind

Wir sind ein treibendes und stolzes Mitglied der Hero Gruppe. Wir nutzen die Kraft der Gruppe, um lokal nachhaltig erfolgreich zu sein.

Was wir wollen

Wir begeistern Verbraucher*innen, indem wir das Gute der Natur bewahren. Wir sehen die Natur nicht als Lieferantin unserer Rohstoffe, sondern als wichtige Partnerin.

Wie wir gewinnen

Mit unserer Leidenschaft für Marken, Qualität und Geschmack bleiben wir nah an unseren Verbraucher*innen. Veränderungen nehmen wir mutig an und gehen neue Wege, die Erfolg versprechen.

Nachhaltigkeit bei den Schwartauer Werken



Strategie und Steuerung

Nachhaltigkeitsmanagement beinhaltet eine auf Langfristigkeit und Zukunftsfähigkeit ausgelegte Unternehmensführung unter Berücksichtigung und Verantwortung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte entlang der gesamten Wertschöpfung.

Unsere dafür geschaffene Organisationsstruktur stellt sicher, dass Strategie und Ziele sowohl externe regulatorische Verpflichtungen als auch unsere Dekarbonisierungspläne entsprechend unserem SBTi-Commitment erfüllen.

1

verantwortungsvolle Beschaffung

Wir arbeiten in Partnerschaft mit unseren Lieferant*innen an der Reduktion von Emissionen, an resilienter Landwirtschaft, fairen Arbeitsbedingungen und einer transparenten Lieferkette.

Wir optimieren die Beschaffung von Inhaltsstoffen und Verpackungen.

2

effiziente und umweltverträgliche Produktion

Wir verbessern kontinuierlich die Effizienz unserer Produktion, stellen auf erneuerbaren Strom um, sparen Energie und Wasser und reduzieren Abfälle.

Wir optimieren unseren Transport und setzen Technologien zur Dekarbonisierung ein.

3

natürlich gesündere Produkte

Unser Ziel ist es, das Gute der Natur zu bewahren.

Wir entwickeln hochwertige Produkte, die schmecken, so natürlich wie möglich sind und dabei das Wohl unseres Planeten berücksichtigen.

4

engagierte Gemeinschaft

Wir streben danach, dass sich unser Team zugehörig, einbezogen und motiviert fühlt.

Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeitenden, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und engagieren uns in lokalen Gemeinschaften.



bee careful Initiative

Eine Initiative zum Schutz von Bienen, Bestäubern und Biodiversität. Unser Ziel: das Gute der Natur in unseren Produkten bewahren und gleichzeitig die Biodiversität in unserer gesamten Wertschöpfungskette fördern.

Nachhaltigkeitsstrategie

Das Nachhaltigkeitsmanagement der Schwartauer Werke fußt auf dem Bewusstsein, dass **unsere Geschäftstätigkeit Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft nimmt**. Wir erkennen den menschengemachten Klimawandel, das Artensterben und die weiteren Risiken, die mit einer Überschreitung der planetaren Belastbarkeitsgrenzen einhergehen, als zentrale Herausforderungen, denen wir begegnen müssen, an und bringen dabei auch das Vorsorgeprinzip zur Anwendung. Ebenso sind wir uns unserer Verantwortung und unseres Einflusses auf soziale und gesellschaftliche Belange bewusst – sowohl gegenüber den Beschäftigten der Schwartauer Werke als auch mit Blick auf die Bedingungen entlang unserer Lieferketten. Uns ist bewusst, dass langfristiger wirtschaftlicher Erfolg nur zu erreichen ist, wenn ökonomische, ökologische und soziale Aspekte miteinander im Einklang stehen. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für die gesamte Wertschöpfungskette, für die Region und unsere Mitarbeitenden. All unsere unternehmerischen Tätigkeiten wollen wir so sozial und umweltverträglich wie möglich gestalten und unseren ökologischen Fußabdruck weiter reduzieren.

Seit wir **im Jahr 2014 ein Nachhaltigkeitsmanagement** bei den Schwartauer Werken eingeführt haben, konnten wir bereits einiges erreichen, haben vieles hinterfragt, Verschiedenes ausprobiert und diverse Veränderungen,

Verbesserungen und Entwicklungen angestoßen. Vor allem aber haben wir sehr viel gelernt, uns sensibilisiert und unsere Strukturen so um- und aufgebaut, dass sie ein systematisches Management unserer nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen ermöglichen. Wir begreifen Nachhaltigkeit nicht als isoliertes Projekt, sondern als andauernden Prozess über alle Unternehmensbereiche hinweg.

Um die Transformation hin zu einer nachhaltigen Form des Wirtschaftens gezielt zu verfolgen, fußt unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf **vier Säulen entlang der gesamten Wertschöpfungskette**. Im Nachhaltigkeitsbericht 2022 haben wir diese Strategie ausführlich vorgestellt. Aus den einzelnen Säulen leiten wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements konkrete Handlungsfelder und Ziele ab, verankern einen jährlichen Maßnahmenplan und bewerten unseren Fortschritt in einem andauernden Dialog unter enger Einbindung von Geschäftsführung und Fachabteilungen.

Das Wesentliche im Blick

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie – und damit auch der vorliegende Bericht – basiert auf den für unser Geschäft relevanten Themen, die im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse erstmals 2015 erhoben und fortlaufend alle zwei Jahre überprüft und bei Bedarf aktualisiert wurden. Uns ist es wichtig, einen **offenen Dialog mit unseren**



„Nachhaltigkeit bedeutet für uns, ganzheitlich und langfristig zu denken und verantwortungsvoll zu handeln. Gegenüber unseren Kund*innen, unseren Mitarbeitenden, unseren Lieferant*innen und unserer Umwelt.“

Markus Kohrs-Lichte
Vorsitzender der Geschäftsführung

wichtigsten Stakeholdern zu führen und so sicherzustellen, dass die gesetzte Strategie mit den neuesten Entwicklungen und Risiken Schritt hält. 2023 haben wir als Weiterentwicklung unserer letzten Wesentlichkeitsbewertung aus dem Jahr 2021 und mit Unterstützung externer Experten die erste **doppelte Wesentlichkeitsanalyse** auf Gruppenebene durchgeführt und dazu unter anderem eine eigene Stakeholderbefragung aus dem Schwartau Umfeld beigesteuert. Diese neue Bewertung berücksichtigt sowohl die potenziellen wie tatsächlichen Auswirkungen unseres Unternehmens auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte als auch die finanziellen Auswirkungen ebendieser Aspekte auf uns und unser Geschäftsmodell. Im Ergebnis entsteht eine Übersicht der für die Schwartauer Werke wesentlichen Themen – einerseits als Risiken und Chancen für den eigenen Geschäftserfolg (**finanzielle Wesentlichkeit**), andererseits als Sensibilisierung für Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Menschen (**ökologische und soziale Wesentlichkeit**).

Wir haben zahlreiche interne und externe Stakeholder in die Analyse einbezogen, darunter das gesamte Senior Leadership Team der Hero Gruppe inklusive CEO und CFO, unsere Aufsichtsräte sowie weitere relevante Funktionsträger unter anderem aus den Bereichen Strategie, Beschaffung, Supply Chain und Qualität. Darüber hinaus wurden Lieferant*innen, Handelspartner,

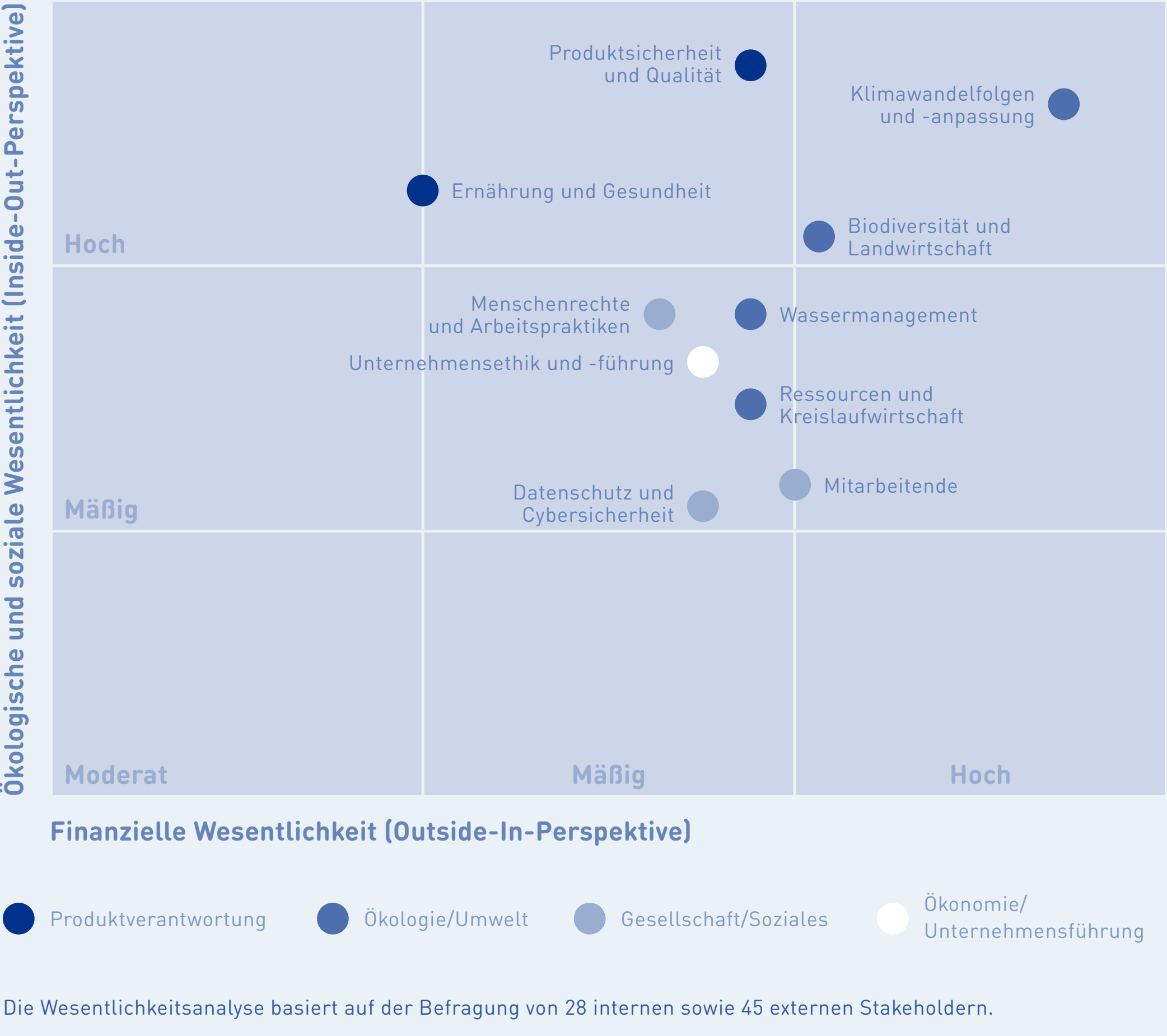
NGOs und unser Verwaltungsrat befragt. Zwar sind einige neue Themen aufgetaucht oder haben in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, insgesamt hat der Prozess aber bestätigt, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den bestehenden vier Säulen die richtigen Prioritäten setzt.

Das Ergebnis zeigt deutlich, dass das Management von Klimawandelfolgen ebenso wie die Anpassung an den Klimawandel gegenüber unserer letzten Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2021 noch einmal an Bedeutung gewonnen hat. Wir haben bereits Maßnahmen ergriffen und unseren Reduktionsplan für Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch die Science Based Targets initiative (SBTi) verifizieren lassen. Im Bereich der Klimawandelanpassung haben wir noch zu tun – sowohl mit Blick auf die Beschaffung als auch auf unsere Produktionsstätten. Auch das Thema Biodiversität sowie unser Einfluss im Bereich Landwirtschaft hat seit der letzten Erhebung wesentlich an Bedeutung gewonnen.

Darüber hinaus haben Produktsicherheit und -qualität für Schwartau besondere Priorität, entsprechend ist beides integraler Bestandteil unseres Risikomanagements.

Im sozialen Bereich haben sich neben Sicherheit und Gesundheit sowie Mitsprache und Entwicklung von Mitarbeitenden die Themen Vielfalt,

Matrix unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse



Gleichberechtigung und Inklusion herauskristallisiert – all diese Aspekte haben wir zugunsten einer übersichtlichen Matrix unter dem Oberbegriff Mitarbeitende subsumiert. Ihr hoher Stellenwert spiegelt sich in unseren Maßnahmen und Zielen für eine engagierte Gemeinschaft wider.

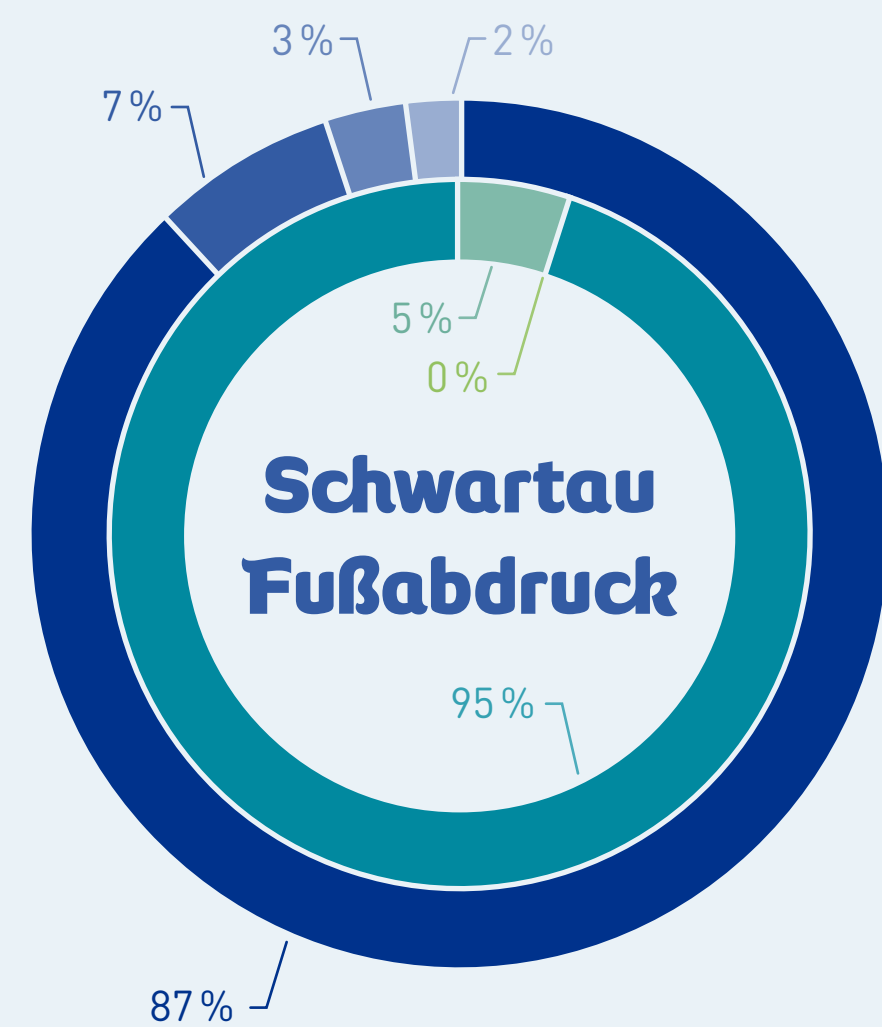
Ebenso haben Menschenrechte und Arbeitspraktiken in unseren Lieferketten erheblich an Bedeutung gewonnen und auch hier sind wir bereits aktiv. Wir haben in den letzten Jahren Lieferantenratings mittels EcoVadis eingeführt, unsere Einkaufsabteilung geschult und Risikoanalysen sowie Maßnahmen zur Eingrenzung oder Vermeidung der identifizierten Risiken ausgebaut.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht greift alle wesentlichen Themen auf und stellt dar, wie wir sie managen. Wir werden die wesentlichen Themen weiterhin in unsere Nachhaltigkeits- und Kerngeschäftsaktivitäten integrieren.

Fußabdruck und Klimaversprechen

Unser Beitrag zum Klimaschutz ist wesentlicher Teil unserer Nachhaltigkeitsagenda. Um uns fundierte Ziele zur CO₂e-Reduktion setzen zu können, müssen wir wissen, wie viele Treibhausgase wir an welchen Stellen unserer Wertschöpfungskette ausstoßen. Die Erhebung unseres Fußabdrucks auf Basis des **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Corporate Standard** über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg bildet

dafür das Fundament. Im Berichtsjahr haben wir mit der Einführung der Software Sphera einen großen Fortschritt in der Erfassung, Verarbeitung und Zuordnung unserer Emissionen verbuchen können. Die Verwendung von Primärdaten ist die größte Herausforderung bei der Bilanzierung des **Corporate Carbon Footprints (CCF)**. Für unsere Daten verfügen wir – bezogen auf die Scopes 1 und 2 – über solide Methoden der Erfassung und Berechnung. Im Bereich der Scope 3-Emissionen unser vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten arbeiten wir kontinuierlich daran,



- Eingekaufte Rohmaterialien, Güter und Dienstleistungen
- Produktion
- Verpackung und Distribution
- Ende des Lebenszyklus
- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3

hochwertige Primärdaten von unseren Lieferant*innen zu sammeln. An vielen Stellen müssen wir jedoch auch weiterhin auf Industrie-Benchmarkwerte aus anerkannten Quellen, beispielsweise von EcolInvent oder der World Food Life Cycle Assessment-Datenbank von Quantis, zurückgreifen.

Der Fußabdruck der Schwartauer Werke betrug im Berichtsjahr 176.565 Tonnen CO₂-Äquivalente. Gegenüber dem Vorjahr konnten wir unsere Gesamtemissionen somit um 18,3 % senken. Zugleich stieg der Unternehmensnettoumsatz um 14,5 %. Genau diese Entwicklung wollen wir verstetigen – ein gesundes Wachstum bei gleichzeitigem Rückgang der Treibhausgasemissionen. Die jetzt erzielte Reduktion basiert ungefähr hälftig auf einem gegenüber dem Vorjahr geringeren Volumen in der Konfitüreproduktion einschließlich einer geringeren Verwendung der CO₂e-Hotspot-Materialien Glas und Metalldeckel. Die andere Hälfte konnte durch gemeinsame Initiativen mit Lieferant*innen – vor allem durch die Optimierung von Emissionsfaktoren für Glas, Kakao und Milchprodukte – sowie durch optimierte Energieverbräuche und geringere Energieverluste in der Produktion erreicht werden. 94,7 % der Emissionen entfallen auf Scope 3, sind also indirekte Emissionen im Bereich der Wertschöpfungskette. Die Treiber im Scope 3 liegen vor allem in der Vorkette unserer Rohwaren. Energieintensiv in der Herstellung sind insbesondere Glas sowie die Metalle für unsere Verschlussdeckel. Aber auch Kakao, Milchprodukte sowie Zucker, Glukose und Öle stellen Hotspots im Bereich der indirekten Emissionen dar. Der hohe Anteil dieser Scope 3-Emissionen veranlasst uns, in Zusammenarbeit mit unseren Lieferant*innen noch stärker auf Veränderungen in unserer Lieferkette hinzuwirken.

Um unsere Ambitionen im Bereich Klima zu formalisieren und Ressourcen sowie Investitionen mit größtmöglicher Wirkungs-

Unsere Emissionen in t CO₂e im Zeitverlauf

	2021	2022	2023
Scope 1	12.839	12.097	9.408
Scope 2*	0	0	0
Scope 3**	193.439	204.054	167.157
Gesamt	206.278	216.151	176.565

*Wir beziehen seit 2021 zu 100 % Ökostrom. Durch die Nutzung von Strom aus zertifizierten erneuerbaren Quellen schlägt sich der verringerte Emissionsfaktor von da an auch in der Klimabilanz des Scope 2 nieder.

**Mit Einführung der Nachhaltigkeits-Software Sphera haben wir im Berichtsjahr unsere Datenerfassung in Scope 3 enorm verbessern können.

orientierung zu bündeln, haben wir uns als Teil der Hero Gruppe bereits im Jahr 2021 der Science Based Targets initiative (SBTi) angeschlossen. In einem Prozess über zwölf Monate haben wir unser Datenmanagement gemäß dem GHG Protocol verbessert, wissenschaftsbasierte Ziele formuliert und konkrete Pläne zur Reduktion und Vermeidung unserer Treibhausgase erarbeitet. Ende 2023 wurden **unsere Klimaschutzziele durch die SBTi offiziell validiert**. Damit bestätigt sie, dass die von der Hero Gruppe eingereichten wissenschaftlich fundierten Ziele zur Reduktion von Treibhausgasemissionen mit den SBTi-Kriterien und Empfehlungen (Kriterien Version 5.0) übereinstimmen. Die SBTi hat das Ziel der Hero Gruppe für die Geltungsbereiche Scope 1 und 2 als im Einklang mit einem 1,5-°C-Zielpfad stehend eingestuft.

Validierte Science Based Targets zur Emissionsreduktion

Mittelfristiges Ziel (Near-term Target)

Die Hero AG einschließlich ihrer Tochtergesellschaft Schwartauer Werke GmbH und Co KG verpflichtet sich, bis zum Jahr 2030 die absoluten Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen um 46,2% sowie die absoluten Scope 3-Treibhausgasemissionen um 28% zu reduzieren.

Die Zielwerte beziehen sich auf das Basisjahr 2019 und umfassen sowohl landbezogene Emissionen als auch den Abbau aus Bioenergie-Rohstoffen.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Weitere Informationen zur Initiative und Methodik finden sich unter: www.sciencebasedtargets.org

Langfristiges Ziel (Long-term Net-Zero Target)

Die Hero AG einschließlich ihrer Tochtergesellschaft Schwartauer Werke GmbH und Co KG verpflichtet sich, bis zum Jahr 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Dazu verpflichtet sich die Hero AG, bis zum Jahr 2050 die Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen um 90% sowie die absoluten Scope 3-Treibhausgasemissionen um 90% zu reduzieren. Die Zielwerte beziehen sich auf das Basisjahr 2019 und umfassen sowohl landbezogene Emissionen als auch den Abbau aus Bioenergie-Rohstoffen.

Die verbleibenden Emissionen werden in Übereinstimmung mit den SBTi-Kriterien neutralisiert, um das Commitment für Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

Risikomanagement

Der Klimawandel führt zu mehr Wetterextremen, Ernteeinbußen und mitunter sowohl Engpässen als auch Qualitätsschwankungen bei Rohstoffen. Auch der Verlust der biologischen Vielfalt, Störungen der globalen Lieferketten und Transportwege, unwürdige Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette sowie veränderte Anforderungen seitens Gesetzgeber und Konsument*innen beeinflussen die Schwartauer Werke, unser Geschäftsmodell und unsere Ertragslage. Nur mithilfe eines weitsichtigen Risikomanagements können potenzielle Risiken frühzeitig identifiziert, bewertet und in der Folge bestenfalls erfolgreich minimiert oder gänzlich vermieden werden. Genau diese Identifizierung, Vermeidung und Verminderung **ökologischer und sozialer Risiken** ist ein Kernaspekt nachhaltiger Unternehmensführung.

Um eventuelle Risiken frühzeitig zu erkennen und ihr Eintreten nach Möglichkeit zu verhindern, durchläuft das Führungsteam der Hero Gruppe einschließlich der Geschäftsführung der Schwartauer Werke ein jährliches **Enterprise Risk Management** Assessment (ERM). In einem Risikokatalog werden Risiken, deren Ursachen sowie potenziell resultierende Effekte zusammengetragen und nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Schadenshöhe bewertet. Für die als kritisch bewerteten Risiken werden Verantwortlichkeiten (Risk Owner) auf oberster Managementebene definiert und, falls erforderlich,



„Ein Ziel ohne einen Plan ist nur ein Wunsch. Um unsere Strategie in die Tat umzusetzen, verabschieden wir einen jährlichen Maßnahmenplan und erweitern unsere langfristigen Ziele um konkrete Meilensteine.“

Julia Schäfer

Nachhaltigkeitsmanagerin



Gegenmaßnahmen zur Vermeidung, Abhilfe oder Abmilderung (Mitigation Actions) festgelegt. Das Verfahren bildet die Grundlage für ein bereichsübergreifendes Risikobewusstsein der Unternehmensführung und fließt in unsere kurz-, mittel- und langfristigen Planungen ein. Im Ergebnis mündet der Prozess in einem kontinuierlichen Management von Risikofaktoren auf Ebene der verschiedenen Fachabteilungen unter Verantwortung der Unternehmensleitung.

Bereits seit 2005 verfügen wir über die **IFS-Food-Zertifizierung** und damit über ein Risikomanagement im Bereich Lebensmittelsicherheit auf sehr hohem Niveau. Auf diese Weise können wir die Sicherheit unserer Produkte entlang der gesamten Lieferkette gewährleisten, indem wir alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um etwaige Risiken in Bezug auf Lebensmittelsicherheit zu minimieren. So können unsere Kunden sich darauf verlassen, dass sie Lebensmittel von höchster Qualität erhalten.

Mit unserem **Verhaltenskodex** (Code of Conduct) verpflichten wir uns entsprechend den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Menschenrechte und das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu schützen sowie Diskriminierung, Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten zu bekämpfen. Wir erwarten von unseren

Unsere Maßnahmen für Risikomanagement

Wir nehmen unsere ökologische, soziale und ethische Verantwortung ernst und setzen uns für die Einhaltung internationaler Leitlinien und geltender Sozialstandards ebenso ein wie für Umweltbelange und die Achtung der Menschenrechte – und das entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die von uns ergriffenen Maßnahmen umfassen insbesondere:

- 1. Umweltmanagement**, ISO 14001-zertifiziert seit 2001
- 2. Energiemanagement**, ISO 50001-zertifiziert seit 2013
- Veröffentlichung eines jährlichen **Nachhaltigkeitsberichts** nach GRI seit 2014
- Science-Based Target-Validierung** (via Hero Group) seit 2023
- Mitglied bei **SEDEX** (ZS1031526)
- Mitglied bei **EcoVadis** mit eigenem **Rating Bronze** (Top 35 % aller bewerteten Unternehmen)
- Jährliches **Enterprise Risk Management** Assessment auf Ebene des Topmanagements
- Regelmäßige und anlassbezogene Prüfung neuer und bestehender Lieferanten auf Basis anerkannter **Risikomanagementprozesse**
- Digitale Meldestelle „SpeakUp“** für interne und externe Beschwerden
- Aktuelle Einkaufsbedingungen für Lieferant*innen unter Einschluss von Auditierungsmöglichkeiten
- Code of Conduct** für Lieferant*innen
- Interner **Verhaltenskodex sowie Compliance-Richtlinie**, verpflichtend für alle Mitarbeitenden
- Compliance Awareness Trainings** für Führungsteam und exponierte Positionen



Geschäftspartner*innen, dass ihre Unternehmensgrundsätze ebenso im Einklang mit diesen Kriterien stehen.

Seit 2023 sind große Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden in Deutschland entsprechend dem **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** verpflichtet, soziale und ökologische Risiken in ihren Lieferketten zu analysieren und zu reduzieren. Als Unternehmen mit unter 1.000 Mitarbeitenden fallen die Schwartauer Werke nicht unter das LkSG, trotzdem ist es uns ein Anliegen, unsere Risiken zu kennen und sukzessive zu minimieren. Auch unsere Kunden und Handelspartner unterstützen wir dabei, die Hauptrisiken entlang unserer – und damit auch ihrer – Lieferkette zu identifizieren und zu definieren, welche Maßnahmen zu deren Reduzierung ergriffen werden müssen. Einige von uns eingesetzte Rohwaren wie Kakao, Nüsse oder tropische Früchte gehen mit einem erhöhten Risiko von Menschenrechtsverletzungen in Anbau, Ernte und Verarbeitung einher. Wir setzen einerseits auf standardisierte Überprüfungen von Rohwaren und Lieferant*innen mittels anerkannter Zertifizierungen oder Auditierungen wie Rainforest Alliance, RSPO, Global-G.A.P. oder SMETA sowie andererseits auf individualisierte Überprüfungsmechanismen in Form von EcoVadis-Ratings, Lieferantenfragebogen oder dem individuellen Dialog mit Lieferant*innen aus Risikoländern. Im Berichtsjahr haben wir unseren Prozess zu den Sorgfaltspflichten in

unseren Lieferketten mit Fokus auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen erweitert. Der Prozess und die Kontrollinstrumente wurden Anfang 2024 dem höchsten Gremium des Unternehmens, dem Board of Directors, vorgestellt und als Arbeitsanweisung in der Beschaffungsabteilung verankert. Ebenso haben wir an der Erstellung einer **Human-Rights-Policy** einschließlich der Definition dafür zusätzlich nötiger interner Prozesse und Kontrollinstrumente gearbeitet. Das neue Regelwerk werden wir 2024 gruppenweit als verbindlichen Standard für alle Unternehmensbereiche implementieren.

Governance

Unser **Schwartau Leadership Team** besteht aus drei Geschäftsführern sowie fünf Geschäftsleiter*innen, die unterschiedliche Bereiche verantworten. Sie führen die Schwartauer Werke gemeinsam und werden durch das **Executive Board** und die funktionalen Strukturen der Hero Gruppe unterstützt. Der **Verwaltungsrat** der Hero Gruppe, der die übergeordnete Ausrichtung des Unternehmens einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortet, deren Executive Board sowie die Geschäftsleitung der Schwartauer Werke sind getrennte Entscheidungsgremien mit unterschiedlichen Funktionen und Verantwortlichkeiten. Alle Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht exekutive Mitglieder, die in den letzten zehn Jahren nicht Teil der Geschäftsleitung der Hero Gruppe oder einer ihrer Tochtergesellschaften waren. Eine ausführliche Beschreibung des Verwaltungsrates, der Kontrollgremien sowie der Anteilseigner ist im Lagebericht 2023 der Hero AG offengelegt.

Die Geschäftsführung der Schwartauer Werke hat sich mit der Unternehmenspolitik klar zu einer **nachhaltigen Unternehmensführung** verpflichtet. Als übergeordnete Richtschnur bildet die Nachhaltigkeitsstrategie der Hero Gruppe einen ambitionierten

sowie verpflichtenden Rahmen zur Bearbeitung der wesentlichen Themen. Verantwortlich für die Umsetzung ist der Chief Executive Officer, in seine Zuständigkeit fallen auch die Nachhaltigkeitsabteilung auf Gruppenebene sowie die Nachhaltigkeits-Communitys der Ländergesellschaften. Zusammen mit dem Chief Business Officer und der Chief People Officer ist er Sponsor der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Gemeinsam sorgen sie dafür, dass Nachhaltigkeit bei wichtigen Geschäftsentscheidungen berücksichtigt wird. Sie unterstützen auch bei der Beseitigung von Hindernissen oder der Beschaffung zusätzlicher Mittel. Das Board of Directors der Hero Gruppe sowie die Geschäftsführer der Ländergesellschaften werden zweimal jährlich von der Sustainability-Direktorin der Gruppe über alle nachhaltigkeitsrelevanten Entwicklungen, Risiken und Chancen informiert. Auf Ebene der Schwartauer Werke erfolgt diese Information zusätzlich über das jährliche lokale Management Review, das auch nachhaltigkeitsbezogene Themen aufgreift sowie regelmäßig im Rahmen des Extended Leadership Meetings, dessen Mitglieder im monatlichen Rhythmus über Relevantes aus ihrem jeweiligen Bereich berichten.

Die operative Verantwortung inklusive der **Adaption der Gruppenstrategie auf die Schwartauer Werke**, der Erarbeitung des Nachhaltigkeitsprogramms sowie der Koordination und Kommunikation der Maßnahmen wird vom Leadership Team der Schwartauer Werke an die Sustainability-Managerin der Schwartauer Werke delegiert. Als zentrales Bindeglied berichtet sie regelmäßig an die lokale Geschäftsführung und das Leadership Team und steht dazu in engem Austausch mit involvierten Fachabteilungen und Verantwortungs-trägern. Aufgrund der wachsenden Bedeutung eines holistischen Nachhaltigkeitsmanagements wurde die Position der Nachhaltigkeitsmanagerin im Berichtsjahr organisatorisch neu zugeordnet und fungiert ab sofort als **Stabsstelle der Geschäftsführung**.



Unser EcoVadis Nachhaltigkeitsrating

Zur Überprüfung unserer Maßnahmen und zur Sichtbarmachung unseres ernsthaften Bestrebens, nachhaltig zu wirtschaften, haben wir uns zu einem externen Nachhaltigkeitsrating über EcoVadis entschlossen. Das Assessment soll unser Engagement unabhängig und nachweisgestützt bewerten. Einerseits können wir die Ernsthaftigkeit und Reife unserer Aktivitäten damit nach außen sichtbar machen, andererseits kann uns das detaillierte Rating Schwachstellen und Entwicklungspotenziale aufzeigen. Wir haben unser Self-Assessment im Frühjahr 2024 eingereicht und konnten unlängst im Mai 2024 unser Ergebnis mit einer Bronzemedaille entgegennehmen. Diese Auszeichnung wird an die besten 35 % der Unternehmen vergeben, die in den letzten zwölf Monaten vor der Vergabe der Medaille von EcoVadis bewertet wurden. Sie spiegelt die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagementsystems des Unternehmens wider und zeigt das Engagement zur Förderung der Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette. Innerhalb unserer eigenen Branche, Verarbeitung und Konservierung von Obst, Gemüse und Getreide, gehören die Schwartauer Werke zu den besten 16 % aller bewerteten Unternehmen.

Weitere Informationen zur Initiative und Methodik finden sich unter: www.ecovadis.com

Die enorme Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Schwartauer Werke zeigt sich auch in der Vergütung unserer obersten Führungskräfte. Im Jahr 2023 wurden zum ersten Mal die Emissionsreduktionsziele in Scope 1 und 2 als **vergütungsrelevanter Indikator** in die persönliche Leistungsbewertung des Topmanagements aufgenommen. Um das gesamte Kollegium der Schwartauer Werke für Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, wurden regelmäßige Informationsveranstaltungen, sogenannte **Greenbag Sessions**, eingeführt. In sechs Terminen im Jahr 2023 wurde ein Verständnis für das Thema Nachhaltigkeit aufgebaut, Strategie und Ziele der Schwartauer Werke wurden ausführlich vermittelt und zu jeder Säule der Nachhaltigkeitsstrategie Beispiele und Details vorgestellt. Um das Bewusstsein und Wissen der Belegschaft zum Thema Nachhaltigkeit zu messen, wurde im Frühjahr 2023 eine **Nachhaltigkeitsumfrage** durchgeführt, die in gleicher Form ein Jahr später wiederholt wurde. Einen Teil der Ergebnisse haben wir in der nebenstehenden Grafik aufbereitet.

Compliance

Durch die Globalisierung unseres Geschäfts sind auch die Strukturen, in denen wir uns bewegen, immer komplexer geworden. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir überall, wo wir agieren, Korruption und unethische Arbeitspraktiken bekämpfen und uns an geltendes Recht halten. 2023 wurde ein **Compliance-Awareness-Training**

mit dem erweiterten Führungsteam und Mitarbeitenden in exponierten Positionen wie dem Vertrieb oder der Unternehmenskommunikation durchgeführt.

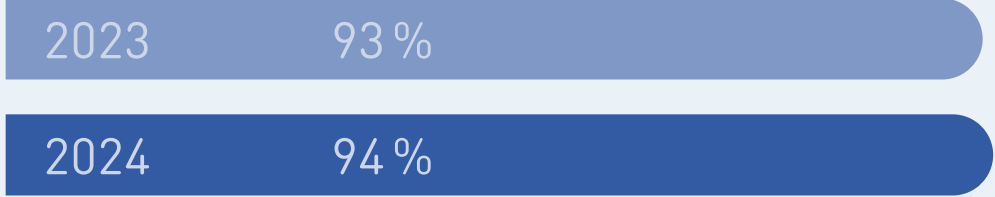
Unser **Verhaltenskodex** orientiert sich an den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Damit verpflichten wir uns, die Menschenrechte und das Recht auf Vereinigungsfreiheit zu schützen sowie gegen Diskriminierung, Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten vorzugehen.

Mit der Einführung der **digitalen Meldestelle „SpeakUp“** wurde das Anzeigen eventueller Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex vereinfacht und ist auf Wunsch auch anonym möglich. **Interne sowie externe Beschwerden** bei vermuteten oder beobachteten Verstößen oder Ordnungswidrigkeiten, bezogen auf den Schutz von Leben und Gesundheit sowie die Rechte von Beschäftigten, Hinweise zur Bekämpfung von Geldwäsche sowie eventuelle Verstöße in den Bereichen Produktsicherheit, Umweltschutz und Datenschutz, können – auf Wunsch auch anonym – gemeldet werden. Die Kanäle zur Meldung sind das Telefon, ein Online-Formular oder unser E-Mail-Postfach compliance@schwartau.de. Im Berichtsjahr wurden über keinen dieser Wege Fälle gemeldet. Gehen Meldungen ein, sieht der anschließende

Ergebnisse Nachhaltigkeitsumfrage mit Mitarbeitenden

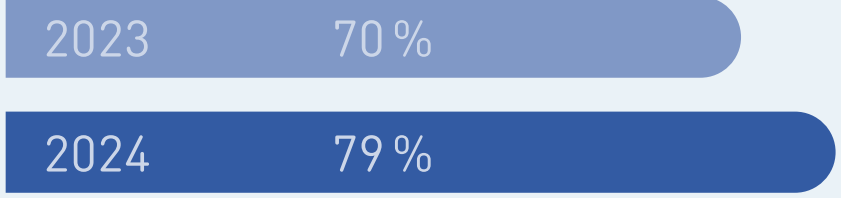
Wie wichtig ist es dir, in einem Unternehmen zu arbeiten, das nachhaltiges Wirtschaften fördert?

Zustimmung = „sehr wichtig“ und „eher wichtig“



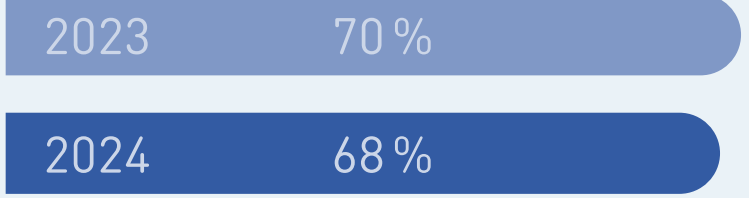
Kennst du die Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht der Schwartauer Werke?

Zustimmung = „Ja, kenne ich genau“ und „Ja, kenne ich grob“



Würdest du gern mehr zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele beitragen?

Zustimmung = „Ja, würde ich gerne“

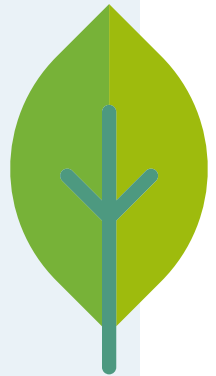


Teilnehmende Befragung:
189 Mitarbeitende im Jahr 2023;
144 Mitarbeitende im Jahr 2024

Prozess – beispielhaft am Fall einer möglichen Diskriminierung – aus wie folgt: Das Anliegen wird von der Konzernebene an den Schwartau Compliance-Manager weitergegeben, der seinerseits unsere Geschäftsführung informiert, einbindet und in Abstimmung mit ihr Maßnahmen beschließt. Es werden Gespräche mit den Betroffenen beziehungsweise Beteiligten geführt, bevor auf Basis der Ergebnisse über das weitere Vorgehen entschieden wird. Die Schwartauer Werke werden durch die Implementierung von „SpeakUp“ auch den Anforderungen des **Hinweisgeberschutzgesetzes** gerecht.

Im Berichtsjahr wurden wie im Vorjahr **keine Rechtsverstöße** im Umweltbereich sowie in den Rechtsgebieten Arbeitsrecht, Mitarbeitergesundheit und -sicherheit gemeldet. Ebenso gab es keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsaspekten unserer Produkte, auch Vorfälle in den Bereichen Food Fraud* und Food Defense* waren nicht zu verzeichnen. Wir haben keine Produktrückrufe durchgeführt, jedoch kam es in Tschechien aufgrund der teilweisen Verwendung einer falschen Wicklerfolie zur Rücknahme einer Charge Corny

*Food Fraud bezeichnet absichtlich substanziiell verfälschte oder falsch gekennzeichnete Lebensmittel. Wir schützen unsere Kund*innen und uns mit Blick auf eingekaufte Rohwaren und Fertigprodukte mithilfe laufender Analysen und Vorbeugemaßnahmen, die wiederum als Food Defense bezeichnet werden.



Anspruchsgruppen der Schwartauer Werke



Zero White Choc. Es wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption gemeldet, ebenso gab es keinerlei IT-Vorfälle, die zu einem unbefugten Zugriff, einer unbefugten Offenlegung oder einer unbefugten Nutzung personenbezogener Daten geführt haben. Aufgrund eines Prozessfehlers kam es zu einem sicherheitsrelevanten

Rechtsverstoß in unserem Werk II, der durch die örtliche Feuerwehr angezeigt wurde. Unsere Brandmeldeanlage hätte nicht richtig durchgeschaltet und die Feuerwehr nicht automatisch informiert. Der Fehler wurde umgehend behoben und das Verfahren straffrei eingestellt.

Dialog und Austausch

Wir verstehen Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der nur im Austausch mit unseren Anspruchsgruppen – intern wie extern – gelingen kann. Für die Schwartauer Werke hat der Dialog, insbesondere mit Handel und Verbraucher*innen, mit Lieferant*innen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), mit Nachbarschaft und Politik, Medien und vor allem unseren Mitarbeitenden, einen hohen Stellenwert. Wir führen diesen Dialog regelmäßig zu verschiedenen Kommunikationsanlässen und über unterschiedliche Kanäle und Instrumente.

Unser größtes Austauschformat im Berichtsjahr 2023 war die **Befragung von 28 internen sowie 45 externen Stakeholdern** im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Darüber hinaus stehen wir im Austausch mit dem Klimamanager, dem Umweltbeirat und der Bürgermeisterin unserer Heimatstadt Bad Schwartau, beteiligen uns an regionalen Brancheninitiativen wie foodRegio und HanseBelt, stehen im Austausch mit regionaler Presse und bringen uns und unsere Erfahrungen gern in Fachforen und Panelveranstaltungen wie dem Dialogforum Biodiversität und Wissenschaft oder dem Akademischen Abend Lübeck ein.

Rückschläge und Stolpersteine

Wir hätten in diesem Bericht zum zehnjährigen Bestehen unseres Nachhaltigkeitsmanagements

gern unsere **Fortschritte im Vergleich** zu den Daten aus dem ersten Berichtsjahr 2014 aufgezeigt. In einigen Bereichen wie dem Fruchteinkauf oder der Entwicklung unseres Portfolios in Bezug auf zuckerfreie und zuckerreduzierte Produkte können wir eine klare datenbasierte Entwicklung darstellen. Im Bereich unserer Emissionsdaten sowie der Daten zu Energieeffizienz, Wasser und Abfällen, aber auch zu Themen wie Recyclinganteil oder -fähigkeit unserer Produktverpackungen können wir leider aufgrund fehlender oder veränderter Datenerhebungsmethoden keinen validen Langzeitvergleich ziehen.



Paneldiskussion zum Thema „Klimawandel und Nachhaltigkeit“ mit Klimaforscher Prof. Dr. Mojib Latif, unserer Schwartauer Werke Nachhaltigkeitsmanagerin Julia Schäfer sowie weiteren Gästen aus Forschung, Politik und Verwaltung.

©Foto: Olaf Malzahn

Auch wenn wir im ersten Bericht bereits zahlreiche Messwerte veröffentlicht haben, so waren diese bei Weitem nicht so umfangreich wie das Datenset, über das wir heute berichten. Darüber hinaus können unsere Daten aus 2014 aufgrund technischer Entwicklungen, geänderter Erhebungsmethoden, optimierter Zuordnungen sowie aktualisierter Erkenntnisse zu Emissionsfaktoren und Berechnungsmodellen nicht in direkter Gegenüberstellung mit den heutigen Werten verglichen werden.

Obwohl – oder gerade weil – wir bei den Schwartauer Werken bereits auf eine zehnjährige Historie im Nachhaltigkeitsmanagement zurückschauen können und unser Engagement im Bereich Umweltmanagement sogar bis ins Jahr 2001 zurückreicht, sind wir uns bewusst, dass Nachhaltigkeit ein andauernder Prozess ist. Der fortschreitende Klimawandel, das sich beschleunigende Artensterben und das zunehmende Überschreiten planetarer Belastbarkeitsgrenzen fordern von uns ebenso ein noch entschlosseneres Handeln wie umfassende Anforderungen durch Regulatik und immer anspruchsvollere Erwartungen seitens Kund*innen, Handelspartner*innen und unserer eigenen Mitarbeitenden. Wir begrüßen einerseits die **Vielzahl an neuen nationalen und auch europäischen Gesetzen, Richtlinien und Standards** zum Thema Nachhaltigkeit, da sie endlich einheitliche Anforderungen für alle Wirtschaftsakteure schaffen und Veränderungen

verpflichtend in Bewegung bringen. Andererseits stellen Umfang und kurze Umsetzungszeiträume der regulatorischen Neuerungen, vor allem aber die Unklarheit in Ausgestaltung und technischer Unterstützung uns und die gesamte Industrie vor enorme Herausforderungen. Wir sind uns bewusst, dass es sich um eine notwendige Übergangsphase des initialen Informationsaufbaus handelt, für unsere damit beauftragten Mitarbeitenden und auch Lieferant*innen bedeuten die neuen Anforderungen aktuell dennoch einen **hohen Ressourcenaufwand in Informationserhebung und Dokumentation**. Darüber hinaus erfordern sie aber vor allem ein enormes Pensum an Weiterbildung sowie Adaption bestehender und Erprobung gänzlich neuer Prozesse aus der regulatorischen Theorie in die unternehmerische Praxis.

Vor allem die **unzureichende Implementierungsunterstützung im Bereich der europäischen Entwaldungsverordnung** stellt für uns ein Hemmnis bei der Umsetzung dar. Um menschenrechtsbezogene Risiken sowie das Risiko von Entwaldung zuverlässig zu minimieren und die Lebensbedingungen in den Anbauländern zu verbessern, ist eine lückenlose Rückverfolgbarkeit der Agrarprodukte bis zu den Anbaufarmen unerlässlich. Am Beispiel unseres Rohkakaos aus der Elfenbeinküste zeigen sich die Schwierigkeiten der konkreten Umsetzung besonders deutlich. Kleinbäuerliche Strukturen mit bis zu

1 Million Kakaobauern mit einer durchschnittlichen Farmgröße von unter 3 ha machen eine lückenlose Transparenz der Lieferkette nicht einfach. Die Behörden in den Hauptanbauländern arbeiten in Kooperation mit Industrie und NGOs daran, die Rückverfolgbarkeit der Ernten und die eindeutige Identifikation jedes einzelnen Farmers einschließlich der Erhebung von Geodaten der Anbauflächen auf- und auszubauen. Im Kontext der europäischen Verordnung für entwaldungsfreie Lieferketten soll dies beispielsweise mittels Ausweiskarten für die Bauern sowie individueller Bar- oder QR-Codes auf jedem Kakaosack erfolgen. Die Systeme befinden sich im Aufbau und sollen bis spätestens Ende 2024 implementiert und funktionsfähig sein. Gleichwohl sind Wirtschaftsunternehmen, die Rohwaren entsprechend der Verordnung verwenden, bereits ab dem 30.12.2024 zu einem lückenlosen und geodatenbasierten Nachweis des entwaldungsfreien Ursprungs verpflichtet. Neben den noch nicht etablierten Strukturen zur Datenerhebung an den Anbauorten fehlt darüber hinaus acht Monate vor Stichtag noch immer das angekündigte einheitliche Portal zur Datenerfassung und Datenweitergabe entlang der komplexen Lieferketten.

Ein weiterer Stolperstein unserer unternehmerischen Nachhaltigkeitsbemühungen ist die **Diskrepanz zwischen dem gesellschaftlichen Wunsch** nach Nachhaltigkeit und der **Wirklichkeit, wie sie sich im Entscheidungsprozess im**

Supermarkt zeigt. Zahlreiche Befragungen und auch unsere Erfahrungen legen leider nahe, dass eine erhöhte Zahlungsbereitschaft von Konsument*innen für nachhaltigere Produkte noch immer weitgehend ausbleibt. Auch eine Bereitschaft des Handels, eine Preisbildung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsinvestitionen zu akzeptieren, ist eher gering. So mussten wir im Berichtsjahr 2023 nach rund drei Jahren und ausbleibendem Markterfolg leider unser Schwartau Extra Bio-Konfitüren-Portfolio einstellen.



Säule 1
**verantwortungs-
volle Beschaffung**



Wichtigste Erfolge 2023

- **Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 3**
Senkung unserer indirekten CO₂e-Emissionen entlang unserer Lieferketten um 18 % (vs. 2022)
- **Nachhaltigkeitsaspekte in Einkaufsstrategien**
für die Rohwarenkategorien Metallverschlüsse, Glas, Folien, Kakao, Himbeeren, Erdbeeren, Bananen und Mangos
- **Nachhaltigkeitsprojekte in unserer Lieferkette**
in den Bereichen Emissionsreduktion, Zertifizierungen, ökologische Düngemittel und Verpackungsoptimierung
- **Transparenz und Lieferanten-Ratings**
Ausbau der Nutzung der EcoVadis-Plattform auf 98 % unserer strategisch wichtigen Lieferanten
- **Verantwortung und gemeinsame Werte**
Bestätigung unseres aktualisierten Verhaltenskodexes durch 92 % unser strategisch relevanten Geschäftspartner
- **Risikoanalysen und Präventionsmaßnahmen**
zur Verbesserung der ökologischen und sozialen Standards in unseren Lieferketten
- **Programm für verantwortungsvollen Kakao**
Initiativen in Ghana, Kamerun und Côte d'Ivoire zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Kakaobauern und ihren Gemeinschaften

Unsere Maßnahmen 2024

- **Launch Procurement Policy**
Erweiterung der Rahmenbedingungen, Anforderungen und Prozesse für unsere Beschaffungsaktivitäten
- **Erweiterung von Einkaufsstrategien**
um Nachhaltigkeitsaspekte für die Rohwarenkategorien Öle, Molkereiprodukte, Blaubeeren, Aprikosen, Papier/Pappe
- **Klimaanpassungsstrategie Früchte**
Risikomanagement-Datenbank zur Anpassung von Einkaufsstrategien unter veränderten Klimabedingungen
- **Rückverfolgbarkeit von entwaldungsfreiem Kakao**
Umsetzung der Anforderungen der EU-Entwaldungsverordnung einschließlich Transparenz über Anbau mittels Geodaten
- **Ausbau Lieferant*innenstandards und -ratings**
Steigerung der Quote strategischer Lieferant*innen mit bestätigtem Verhaltenskodex auf 100 % (92 % im Jahr 2023) sowie mit Nachhaltigkeitsrating via EcoVadis auf 100 % (98 % im Jahr 2023)
- **Ausbau Risikoanalysen und Präventionsmaßnahmen**
zur Verbesserung der ökologischen und sozialen Standards in unseren Lieferketten

Langfristige Ziele 2025+

- **Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 3**
Senkung unserer indirekten CO₂e-Emissionen entlang unserer Lieferketten entsprechend unserem Science Based Target Commitment um 28 % bis 2030 (gegenüber Basisjahr 2019)
- **Jährliche Maßnahmenpläne für Lieferanten**
CO₂e-Emissions-Reduktion und Optimierung der Nachhaltigkeitsaktivitäten für Lieferant*innen unterhalb eines Silber-Ratings in EcoVadis
- **Ausbau von Datenqualität und -transparenz**
Ausbau der CO₂e-Emissions-Primärdaten für unsere Rohwaren in Kooperation mit Lieferant*innen
- **Aktionsplan Wasser und regenerative Landwirtschaft**
Erarbeitung eines Water-Stewardship-Programms für Anbauregionen mit erhöhtem Wasserstress sowie Förderung von Praktiken regenerativer Landwirtschaft
- **Optimierung unseres Verpackungsmaterials**
mit Fokus auf Recyclinganteil und Emissionsreduktion

Unsere Lieferketten sind ein zentraler Baustein unseres Geschäfts – ihnen kommt eine besondere Bedeutung im Hinblick auf die nachhaltige Beschaffung zu. Wir beziehen einen Großteil unserer Rohwaren, wann immer möglich, regional oder aus dem europäischen Ausland. Einige – wie etwa Kakao, Kokos oder tropische Früchte – stammen jedoch aus weiter entfernten Regionen. Im Ergebnis sind unsere Lieferketten teilweise vielschichtig und durchaus komplex in der Nachverfolgung. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, überall dort Einfluss zu nehmen, wo wir mit unserem Handeln einen Unterschied machen können – unsere Lieferketten sowie der Ursprung unserer Rohstoffe und Materialien spielen dabei eine wesentliche Rolle.

Rund um die Beschaffung haben wir drei Felder definiert, in denen wir positive Veränderungen vorantreiben wollen: 1. den **nachhaltigen Anbau**, der neben Qualität und Ertrag auch die Natur berücksichtigt, 2. den Einsatz **zertifizierter Rohwaren**, die unter Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards produziert werden, und 3. die **Entwicklung von Verpackungslösungen**, die unsere Produkte und die Umwelt gleichermaßen schützen.

Standards und Transparenz

Nachhaltigkeit gewinnt immer größeren Stellenwert in der Zusammenarbeit mit und der Auswahl von geeigneten Lieferant*innen. Wir haben

im Berichtsjahr Rohwaren, Materialien und Dienstleistungen von **1.290 Lieferant*innen** bezogen. Nicht alle davon beliefern uns wiederholt oder regelmäßig, sodass in dieser großen Zahl vor allem auch einmalige Projektaufträge und Serviceleistungen enthalten sind. Eine regelmäßige, langfristige und enge Vertragsbeziehung unterhalten wir zu 244 Unternehmen. Sie beliefern uns etwa mit wichtigen Zutaten wie Getreide oder Früchten, mit Verpackungsmitteln von Gläsern über Schraubdeckel bis zu Kartonagen oder erbringen für uns Dienstleistungen in Bereichen wie Logistik oder Reinigung. All unsere Lieferant*innen verpflichten wir unabhängig von der Dauer der Geschäftsbeziehung oder dem Auftragsvolumen zur Einhaltung ökologischer und gesellschaftlicher Standards. Wir fordern sie auf, unseren **Verhaltenskodex** zu unterzeichnen und sich auf der **Nachhaltigkeitsplattform EcoVadis** bewerten zu lassen. Der Kodex liegt jedem unserer Vertragsverhältnisse zugrunde, mit Ausnahme der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, die sich einen eigenen Code of Conduct mit vergleichbaren Standards gegeben haben. Nachdem wir unseren Verhaltenskodex Ende 2022 aktualisiert haben, haben wir im Berichtsjahr eine Bestätigung der dort formulierten Anforderungen von 92 % unserer strategisch relevanten Geschäftspartner einholen können. Alle Lieferant*innen der Schwartauer Werke durchlaufen im Rahmen des Onboarding-Prozesses darüber hinaus eine Erst- und Freigabeprüfung. Erstere bezieht sich auf das Unternehmen selbst, Letztere auf jedes

von ihm gelieferte Produkt. Durchgeführt werden die Prüfungen in Form von umfassenden Fragebogen und Selbstauskünften, die neben Aspekten zu Unternehmen, Qualität und Lebensmittelzertifizierungen auch solche aus dem Bereich Nachhaltigkeit abfragen. Diese Selbstauskünfte werden bedarfsorientiert etwa bei unternehmerischen Veränderungen oder dem Auftreten besonderer Risiken, spätestens aber automatisiert alle vier Jahre aktualisiert.

Nachdem wir im Jahr 2022 begonnen haben, **Schulungen zu Nachhaltigkeitsaspekten** für unser Einkaufsteam durchzuführen, haben wir diese Aktivitäten auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Besonders im Fokus stand die Plattform EcoVadis, die unserem Beschaffungsteam Einblicke in die Nachhaltigkeitsperformance bestehender und potenzieller Lieferant*innen gibt. Das Tool hilft uns, Transparenz hinsichtlich der Nachhaltigkeitsbestrebungen und -erfolge unserer Zuliefer*innen zu schaffen, und gibt Hinweise auf Risikoschwerpunkte und Bereiche mit Verbesserungspotenzial. Im Berichtsjahr konnten wir die **Verwendung von EcoVadis** durch unsere 61 strategisch wichtigen Lieferant*innen auf 98 % ausbauen. Wir streben eine Zusammenarbeit mit Unternehmen an, die dort mindestens ein Silber-Rating erhalten haben. Dies bedeutet, dass sie nachweislich gute Leistungen in den verschiedenen Nachhaltigkeitskriterien aufweisen und zu den Top 15 % der in den letzten zwölf



„Das Bewusstsein für nachhaltiges Wirtschaften wächst – bei uns und bei unseren Lieferant*innen. Nachhaltigkeit ist und wird immer mehr fester Bestandteil der Zusammenarbeit. EcoVadis als Ratingplattform für Nachhaltigkeitsaktivitäten macht es uns leichter, Daten und Informationen zu erfassen und ihre Qualität zu verbessern.“

Laura Hause

Einkäuferin Verpackungsmaterial und Projektleiterin Einführung EcoVadis



Monaten bewerteten Unternehmen zählen. Lieferant*innen mit einem Rating unterhalb dieser Bewertung bitten wir um eine Bearbeitung der aufgezeigten Lücken mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Konkret war auch die Erstellung von Maßnahmenplänen (Corrective Action Plans) in EcoVadis Bestandteil der Weiterbildungsaktivitäten unserer Einkaufsabteilung. Das Team ist angehalten, mit Lieferant*innen jährliche Verbesserungspläne auf Basis der Ratingergebnisse zu vereinbaren und nachzuhalten. Wir streben danach, alle Zuliefer*innen für ein nachhaltiges Wirtschaften zu begeistern und entsprechende Initiativen und Verbesserungen zu belohnen.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein bei der integrierten Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Einkauf stellt die **Erweiterung unserer Einkaufsstrategien um Nachhaltigkeitsaspekte** dar. In den sogenannten Sourcing Playbooks erarbeiten unsere Beschaffungsstrateg*innen umfangreiche Analysen und Pläne für verschiedene Zutatenkategorien. In Zusammenarbeit mit Lieferant*innen werden zunächst Risiken und Potenziale der Kategorie ebenso wie Innovationen beleuchtet, anschließend vergleichen wir intern die Performance von Zulieferbetrieben miteinander und legen Projektideen sowie neue Standards oder Wege zur Zielerreichung fest. Teilweise geben wir die Ergebnisse auch an den jeweiligen Partner weiter. Die Strategien werden im nächsten

Schritt einem interdisziplinären Gremium aus Einkauf, Nachhaltigkeit, Kategorie- und Marketingmanagement sowie anderen relevanten Abteilungen vorgestellt. So gewinnen Themen wie Emissionen, Menschenrechte oder Anbaubedingungen inklusive ihrer Auswirkungen auf die Artenvielfalt ebenso Einfluss auf Beschaffungsentscheidungen wie die Innovationskraft etwa in den Bereichen Verpackung oder Herstellung.

Zugleich bleiben Qualität und Kosten relevante Kriterien für die Auswahl von Lieferant*innen und Rohwaren. Im Berichtsjahr wurden in den Rohwarenkategorien Metallverschlüsse, Glas, Folien, Kakao, Himbeeren, Erdbeeren, Bananen und Mangos Beschaffungsstrategien unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten erarbeitet – dabei haben wir uns im ersten Schwung bewusst auf die Kategorien mit hohem Impact

konzentriert. Für 2024 ist die Erstellung weiterer Einkaufsstrategien geplant. Die Tatsache, dass wir zunehmend die Leistung unserer Lieferant*innen nachverfolgen und Auswahlentscheidungen auf Basis von EcoVadis-Ratings treffen, zählt ebenso auf unser Klimaschutzziel für die Scope 3-Emissionen ein wie die Erkenntnisse aus den Einkaufsstrategien und die Umsetzung konkreter Projekte in Kooperation mit unseren Zulieferer*innen. Bis 2030 wollen wir gemäß unserem SBTi-Commitment unsere Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette gegenüber dem Basisjahr 2019 um absolut 28 % reduzieren.

Unser Vorgehen im Bereich **Sorgfaltspflichten** mit speziellem Fokus auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten haben wir im Kapitel Risikomanagement auf Seite 12 ff. näher beleuchtet. Über die dort beschriebenen Maßnahmen hinaus planen wir für 2024 die Einführung einer **Procurement Policy** mit dem Anspruch, unsere Beschaffungsaktivitäten weiter zu standardisieren und damit einhergehend die Verbindlichkeit ökologischer und ethischer Themen auszubauen. Im Berichtsjahr wurde unser gesamtes Einkaufsteam im Themenbereich Menschenrechte geschult, mit den Kolleg*innen sowie Zulieferbetrieben besonders risikobehafteter Kategorien wurden darüber hinaus zielgerichtete Informationsabfragen durchgeführt und Maßnahmenpläne verabschiedet.



Der direkte Austausch mit Lieferant*innen und Landwirt*innen ist entscheidend für die Förderung von Nachhaltigkeit.

Herkunft und Anbau unserer Rohwaren

Bei den Schwartauer Werken legen wir großen Wert auf Transparenz, um nachvollziehen zu können, woher wir Rohwaren und Materialien beziehen. Wir versuchen darüber hinaus, Lieferwege stets so kurz wie möglich zu halten, um Emissionen aus dem Transport bestmöglich zu reduzieren. Für das Geschäftsjahr 2023 konnte unser Fruchteinkauf herausragende Ergebnisse und einen **fantastischen Langzeittrend mit Blick auf einen möglichst direkten, transparenten, regionalen und frischen Fruchteinkauf** präsentieren.

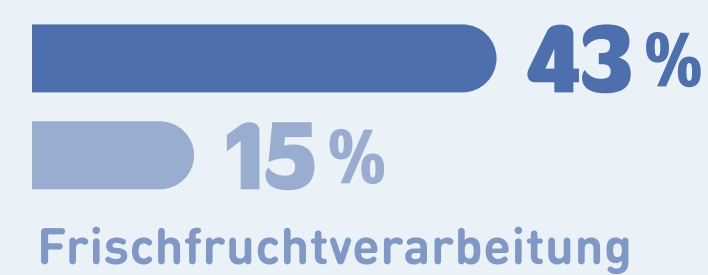
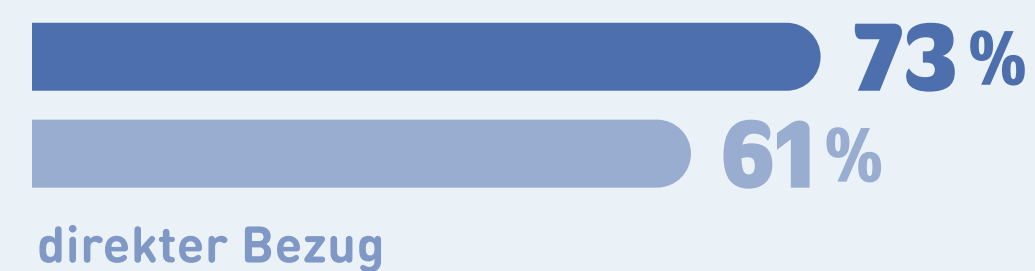
41 % der von Schwartau eingekauften Fruchtmenge stammten im Berichtsjahr aus deutschen Anbaugebieten. Betrachtet man einzelne Sorten, liegt der Anteil mitunter noch deutlich höher: 93 % unserer Sauerkirschen und 75 % unserer Schwarzkirschen stammen aus Thüringen, Hessen, Baden-Württemberg oder Bayern. 60 % unserer Erdbeeren wurden in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen oder Bayern angebaut. Und 58 % aller Blaubeeren beziehen wir aus Niedersachsen.

Wo ein regionaler Bezug nicht möglich ist, präferieren wir europäische Anbauregionen (94 %). Lediglich bei exotischen Früchten wie Mangos oder Ananas sowie in Ausnahmefällen – etwa bei schlechter Ernte – sind wir auf den Import aus dem nicht europäischen Ausland angewiesen.

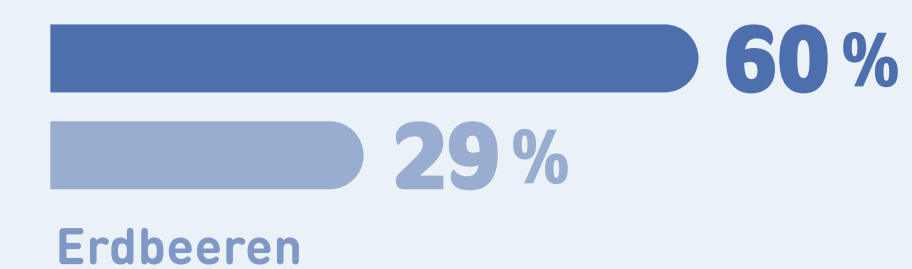
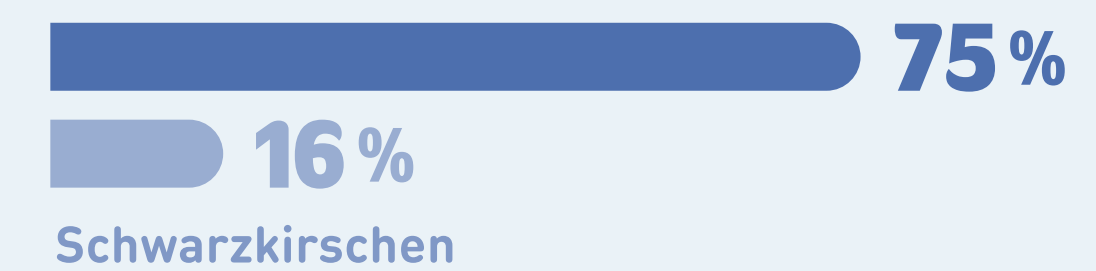
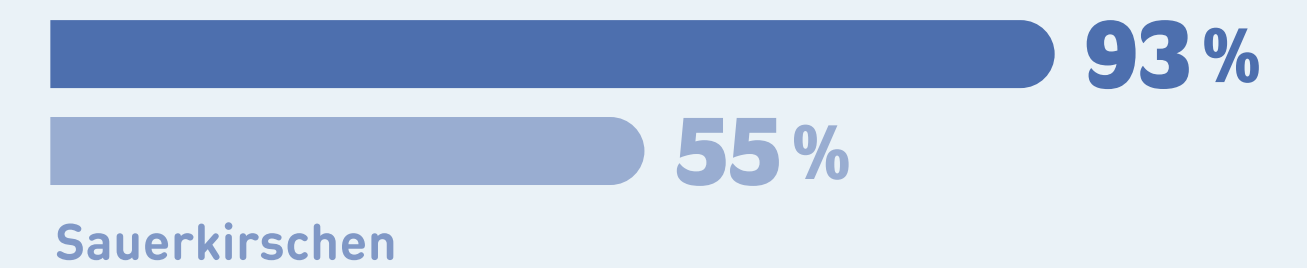
In den vergangenen Jahren haben wir den direkten Bezug von Früchten systematisch ausgebaut. **73 % unserer Früchte stammen direkt von Landwirt*innen, Genossenschaften oder Verarbeiter*innen.** Auch unsere Frischfruchtverarbeitung hatte im Sommer wieder Hochkonjunktur: **43 % aller eingesetzten Früchte haben wir frisch verarbeitet.** Das ist deutlich höher als bei jedem anderen Konfitürenhersteller in Deutschland.

Unser Fruchteinkauf ist direkter, transparenter, regionaler und frischer als noch vor zehn Jahren.

● 2023 ● 2013



41 % aller Früchte stammen aus deutschem Anbau

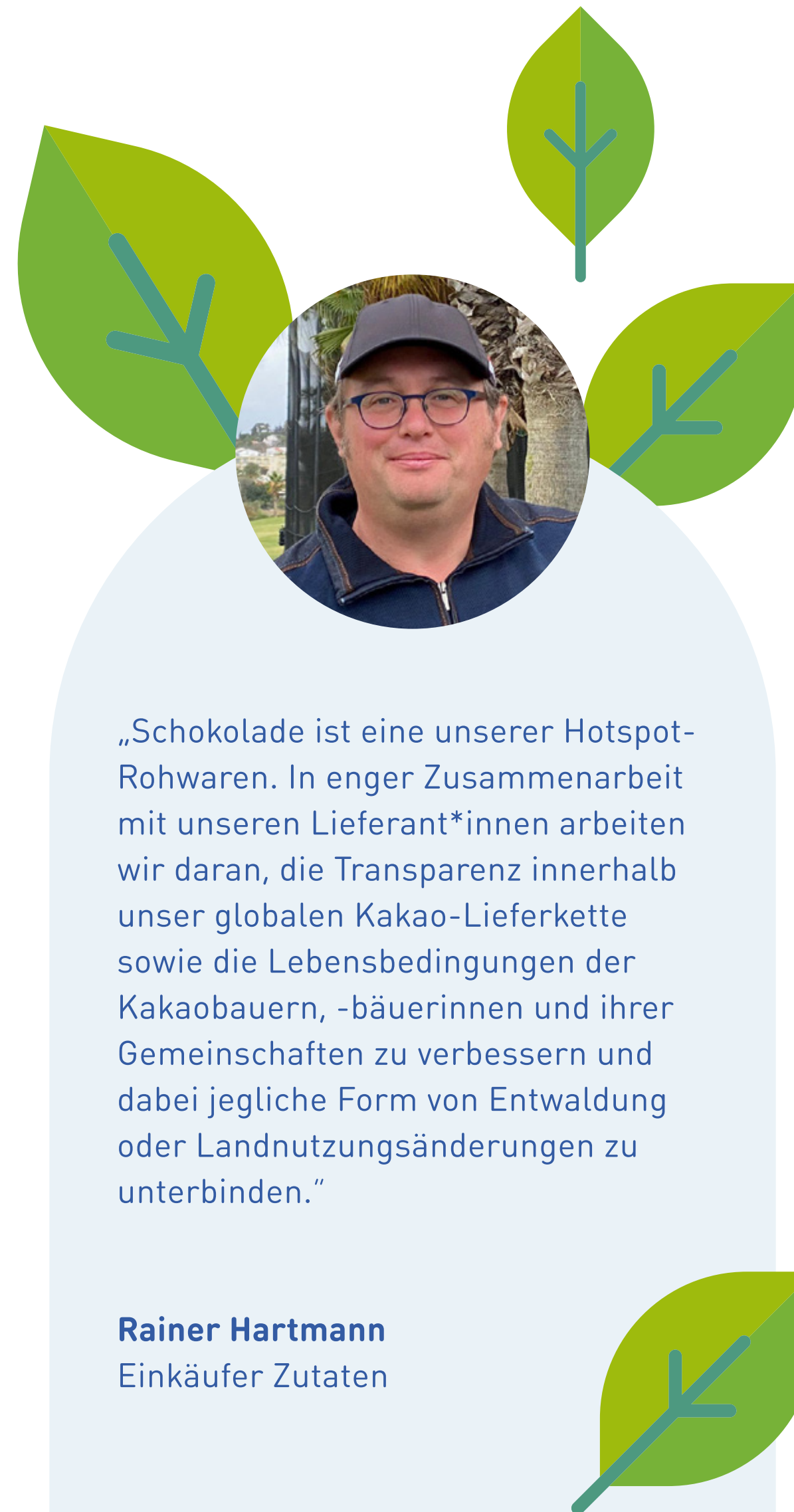


Alle Angaben beziehen sich auf die Gesamtmengen an eingekauften Früchten und Zucker exklusive Säfte und Konzentrate.

Wir freuen uns sehr über diese Entwicklung, die unser langfristiges Engagement und unsere Ambitionen im Bereich Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Beschaffung bestätigt. Einen Großteil unserer deutschen Partnerbetriebe konnten wir darüber hinaus in der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung und zum Erhalt von Artenvielfalt und Bodengesundheit unterstützen. Über diese Kooperationen berichten wir ausführlicher im Kapitel zu unserer bee careful Initiative.

Wir verwenden für unsere Produkte keinerlei Rohrzucker, sondern ausschließlich **Zucker aus Rüben**. Dieser stammte im Berichtsjahr zu 100 % aus Norddeutschland. 60 % der Zuckermenge, die wir beziehen, stammt von landwirtschaftlichen Betrieben, die durch das Farm Sustainability Assessment (FSA) der Plattform Sustainable Agriculture Initiative (SAI) auditiert werden und mindestens den Status Silber erreichen. Darüber hinaus stammt auch der Großteil der Cerealien für unsere Corny Riegel aus Europa. Weizen, Gerste, Hafer beziehen wir zu 100 % von europäischen Produzenten, ebenso wie Pektine.

Aufgrund des Klimawandels und des zunehmenden Risikos von Wetterextremen, Ernteaussfällen und eingeschränkter Verfügbarkeit müssen wir unsere Einkaufspraktiken neu bewerten und an diese Unsicherheiten sowie die künftigen Gegebenheiten anpassen. Einen beispielhaften



„Schokolade ist eine unserer Hotspot-Rohwaren. In enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferant*innen arbeiten wir daran, die Transparenz innerhalb unserer globalen Kakao-Lieferkette sowie die Lebensbedingungen der Kakaobauern, -bäuerinnen und ihrer Gemeinschaften zu verbessern und dabei jegliche Form von Entwaldung oder Landnutzungsänderungen zu unterbinden.“

Rainer Hartmann
Einkäufer Zutaten

Einblick in die Auswirkungen der Klimaveränderungen auf die Landwirtschaft geben wir im Absatz „Rückschläge und Stolpersteine“ am Ende dieses Kapitels. Wir planen die Erstellung einer **Risiko-management-Datenbank für unseren Fruchtbezug**. Neben einer übersichtlichen Dokumentation von Herkunft und Art der Beschaffung wollen wir für jede Obstsorte Risikoanalysen durchführen und langfristige Strategien implementieren, die unter Bereitstellung von mindestens zwei Lieferant*innen sowie zwei Ursprungsregionen für jeden Rohstoff die Resilienz unserer Lieferketten stärken. Ziel ist es, durch weitsichtige Planung, frühzeitige Anpassung, langfristige Verträge und damit Investitions- und Entwicklungssicherheiten unseren Einkauf sowie unsere landwirtschaftlichen Partner so weit wie möglich gegen die nicht ausbleibenden klimatischen Veränderungen abzusichern.

Zertifizierte Rohwaren

Seit 2023 kaufen wir 100 % unseres Rohkakaos mit einer **Rainforest-Alliance-Zertifizierung** (Mass Balance) ein. Das zugehörige externe Audit haben wir im Berichtsjahr erneut ohne Abweichungen bestanden. Darüber hinaus haben wir uns im vergangenen Jahr einem weiteren Programm angeschlossen, um die Transparenz bis zurück aufs Feld und damit zugleich die Arbeitsbedingungen in den Ursprungsländern zu verbessern. Unser Engagement erstreckt sich auf gemeindebasierte Initiativen mit den Zielen,

Kinderarbeit zu verhindern, die wirtschaftlichen Möglichkeiten von Frauen zu verbessern, den Zugang zu Bildung zu fördern sowie Gesundheitsversorgung und Ernährung zu unterstützen. Die teilnehmenden Kakaofarmen, die durch entsprechende Überwachung nachweislich ohne Entwaldung arbeiten, fördern landwirtschaftliche Praktiken, die den Ausstoß von Treibhausgasen sogar über die Anforderungen unserer bestehenden Rainforest-Alliance-Zertifizierung hinaus senken konnten. Durch die Teilnahme an diesem Programm reduziert Schwartau seine Emissionen aus Rohkakao um ca. 6.000 t CO₂e pro Jahr – das entspricht einer Reduktion gegenüber dem Vorjahr von 46,3 %, bezogen auf die Rohwarenkategorie Kakao, und von 2,94 %, bezogen auf den gesamten Scope 3. Die Menge des unter dem Programm eingekauften Rohkakaos betrug 2023 18,2 % unseres Gesamtvolumens. 2024 werden wir den Anteil weiter ausbauen.

Palmöl ist Teil von insgesamt vier Zutaten, die wir für unsere Produkte verwenden. Überwiegend handelt es sich dabei um spezielle Artikel wie Keksstückchen, Schokoladen-Drops oder Karamellsoße, die im fertigen Produkt zur Verfeinerung und entsprechend in äußerst kleinen Mengen enthalten sind. Wir arbeiten weiter mit unseren Lieferant*innen daran, mittelfristig auf palmölfreie Alternativen umzusteigen. So konnten wir inzwischen drei Rohwaren, die wir noch 2022 mit Palmölanteilen bezogen haben, auf

eine palmölfreie Zusammensetzung umstellen. 2023 waren 100 % der noch palmölhaltigen Rohwaren durch eine **RSPO-Zertifizierung** (Roundtable on Sustainable Palm Oil) abgedeckt. 99,7 % davon sind nach Segregationsprinzip und 0,3 % nach Massenbilanz zertifiziert.

Die natürliche Vanille, die wir zur Aromatisierung von Produkten wie Schwartau Extra Erdbeere Vanille, Samt Erdbeere Vanille oder den Coffee-shop Vanille Sirupen einsetzen, beziehen wir zu 100 % gemäß den Vorgaben des **Fairtrade Living Income Reference Price** (FLIRP).

Verpackungsmaterial

Ein funktionsübergreifendes Team arbeitet an unserer Strategie für nachhaltige Verpackungen. Dabei stellen wir sicher, dass klare Pläne für jede Verpackungskategorie erarbeitet werden und wir den gesetzlichen Anforderungen voraus sind. Unser Ziel ist es, all unsere Produktverpackungen ready-to-recycle anzubieten, um so zu einer Kreislaufwirtschaft beitragen zu können.

Über alle Verpackungsmaterialien betrachtet lag der Anteil an **recyclingfähigen Materialien** im Berichtsjahr bei 94 %. Darüber hinaus stammten 29 % des Gesamtgewichtes an Verpackungsmaterialien aus bereits **recyceltem Material**. Das von uns für die Verpackung von Konfitüren und Sirupen eingesetzte Glas ist zu 100 % recyclingfähig und besteht im Mittel zu 56 % aus

Einsatz von Pfandkisten für frische Früchte

Die Schwartauer Werke verfügen über eine eigene Frischfruchtverarbeitung, in der im vergangenen Jahr mehr als 163 Tonnen frische Erdbeeren und Kirschen verarbeitet wurden. Die feldfrischen Früchte werden in der Erntesaison nahezu täglich von unseren Partnerbetrieben in Deutschland und Polen angeliefert. Bereits seit fast 40 Jahren verwenden wir für die Logistik zwischen den Anbaufeldern und unser Produktionsstraße langlebige und wiederverwendbare Pfandkisten. In einem Kreislaufsystem stellen wir vor allem den Landwirt*innen aus dem Bereich des Erdbeeranbaus einheitliche Kisten zur Verfügung, die sie auf den Feldern mit erntefrischen Früchten befüllen und direkt zu uns transportieren. Wir verarbeiten darauf die Früchte und geben ein Set gereinigter Pfandkisten zurück an unseren Partner für den nächsten Erntedurchgang. Im Bereich der frischen Kirschen verwenden unsere Lieferant*innen ein vergleichbares System aus Transportkisten zur Mehrfachnutzung, an deren Maße und Beschaffenheit wir unsere Prüf- und Produktionsprozesse angepasst haben.



Die Frischfruchtverarbeitung der Schwartauer Werke mit frischen Erdbeeren in Pfandkisten.

Altglas. Wir arbeiten daran, den Recyclinganteil weiter zu erhöhen, sind dabei aber auch auf Verfügbarkeiten und das sortenreine Trennen von Glasverpackungen durch Konsument*innen und Handel angewiesen. Glas ist einer unserer CO₂e-Hotspots, weshalb in einem interdisziplinären Team aus Einkauf, Verpackungsentwicklung, Technik und Marketing intensiv an Optimierungslösungen gearbeitet wurde. Über unseren vielversprechenden Fortschritt zur Gewichtsreduktion bei Glasverpackungen berichten wir ausführlicher im Kapitel „Natürlich gesündere Produkte“.

Die Verschlüsse für unsere Konfitürengläser und Sirupflaschen werden aus Weißblech hergestellt und sind aus Gründen der Lebensmittelsicherheit im Innenbereich mit einem Dichtungsstoff beschichtet. Die Recyclingfähigkeit der Deckel liegt bei 86 %, die übrige Kunststoffmasse schmilzt bei der Wiederverwertung und wird somit nicht stofflich, sondern lediglich energetisch verwertet. Die Verschlüsse werden zu 52 % aus Recyclingmaterial hergestellt. Nachdem wir unsere Corny Faltschachteln 2022 aufgrund weltweiter Knappheit an Kartonmaterial von zuvor recycelter Kartonage auf Frischfaser umstellen mussten, befinden wir uns aktuell im Prozess der Rückumstellung. Einschließlich des Aufbrauchs von Lagerbeständen betrug der Anteil der Corny Faltschachteln aus Recyclingmaterial im Berichtsjahr 53 %. Bis Ende 2024 werden wir

den Anteil auf 90 % ausbauen. Die Faltschachteln sind zu 100 % recyclingfähig. 26 % des eingesetzten Faltschachtelmaterials sind darüber hinaus nach FSC-Standard (Forest Stewardship Council) zertifiziert. Auch für die Wellpappe unserer Umverpackungen und Displays nutzen wir verstärkt Recyclingmaterial. 91 % unserer Trays und Kartons sowie 85 % unserer Displaymaterialien bestehen aus recyceltem Fasermaterial. Unsere Kartons sind zu 100 % recyclingfähig, die Displays zu 99 %. Für die Folienverpackung unserer Corny Riegel ist recyceltes Plastik entsprechend der Lebensmittelverordnung nicht zulässig, sodass ausschließlich Neumaterial zum Einsatz kommt. Nach Verzehr sind die Folien zu 83 % recyclingfähig.

Rückschläge und Stolpersteine

Steigende Temperaturen, Hitzewellen, sinkende Grundwasserspiegel, anhaltende Dürreperioden, Schädlingsbefall bedingt durch Trockenstress, Starkregen, Hagel, Stürme, Überflutungen, zu milde Winter und zu später Frost – die **Auswirkungen des Klimawandels** sind besonders für die Landwirtschaft bereits heute deutlich spürbar und beeinflussen Erträge und Verfügbarkeit sowie Qualität und Preise. Hinzu kommen erodierte, ausgelaugte oder überdüngte Böden sowie der Verlust von Artenvielfalt im Boden und in der Luft. Unsere Zulieferbetriebe haben uns 2023 von zahlreichen Schwierigkeiten berichtet, was neben der dringenden Notwendigkeit zur Reduktion von Treibhausgasen auch die zur

Entwicklung von Anpassungsstrategien verdeutlicht. Anhand von drei Beispielen möchten wir einen Einblick geben.

Der Ertrag von Weizen wurde durch das heiße und trockene Frühjahr im europäischen Weizengürtel massiv beeinträchtigt. Übermäßige Regenfälle traten zum denkbar ungünstigsten Zeitpunkt im Frühjahr ein und haben die Pflanzenentwicklung und damit die Qualität erheblich beeinträchtigt. Eine ungewöhnlich lange anhaltende Trockenperiode im Juni und Juli führte gefolgt von starken Regenfällen ab Anfang August dazu, dass große Mengen an Getreide in einer Qualität geerntet wurden, die lediglich für den Einsatz als Tierfutter oder die Ganzkornsilage geeignet war. Auch unser Lieferant von Haselnüssen berichtete von Erntequoten, die im Jahr 2023 rund 20 % unter den Durchschnittswerten der Vorjahre lagen. Hauptgründe für den geringeren Ertrag waren eine außergewöhnliche Menge an leeren Haselnüssen sowie Insektenschäden aufgrund ungünstiger Witterungsbedingungen zu Beginn der Vegetationsperiode. Nasse Witterung verzögerte zudem die Ernte und wirkte sich zusätzlich negativ auf die Qualität der Nüsse aus. Das Phänomen wurde uns sowohl aus Italien als auch aus Anbauregionen in der Türkei gemeldet. Der steigende Kakaopreis ist vielen Menschen aus den Medien bekannt, seine Ursachen hingegen kaum. Entlang des globalen Kakaogürtels sorgten schwierige Wetterbedingungen durch El Niño

sowie Pflanzenkrankheiten für Ernterückgänge von bis zu 10 %. In Côte d'Ivoire, einem der Hauptanbauländer von Kakaopflanzen, hat es in der eigentlich trockenen Jahresmitte 2023 doppelt so viel geregnet wie normalerweise, was die Anfälligkeit für und die Ausbreitung von Krankheiten verstärkt hat.

Ein weiterer Stolperstein im Bereich der verantwortungsvollen Beschaffung sind weiterhin **lückenhafte oder gar fehlende Primärdaten** zur Messung und Bewertung von Maßnahmen oder zur Sicherstellung von Transparenz und Rückverfolgbarkeit. Mit Blick auf die Emissionsdaten konnten wir in Zusammenarbeit mit einigen Lieferanten bereits gute Fortschritte machen und uns gegenseitig mit dem Austausch von Primärdaten unterstützen. Die Erfassung und Verarbeitung von Geodaten zur Lokalisierung von Anbaugebieten der von der EU-Entwaldungsverordnung betroffenen Rohwaren ist jedoch weiter sehr lückenhaft und für die gesamte Branche sehr herausfordernd. Die EU Deforestation Regulation ist ein entscheidender Schritt zur Bekämpfung von Entwaldung und Walddegradation entlang der Lieferketten von Kakao, Kaffee, Soja, Palmöl, Rindern, Kautschuk und Holz. Sie soll verhindern, dass Rohstoffe, die in Verbindung mit Entwaldung stehen, auf den europäischen Markt gebracht werden. Unternehmen, die diese Rohstoffe verwenden oder anbieten, müssen ein robustes Risikomanagementsystem zur Erfüllung

der definierten Sorgfaltspflichten einrichten, ihre Lieferkette überwachen und dabei Informationen über den Ursprung sowie die Rechtmäßigkeit der Rohstoffe und abgeleiteten Produkte sammeln. Konkret geht es um eine systematische Erfassung und Verarbeitung von Geolokalisationskoordinaten der Anbauflächen sowie satellitengestützter Nachweise, dass die betreffenden Rohstoffe von Flächen stammen, die nach dem 31.12.2020 keiner Entwaldung unterzogen wurden. Aktuell gibt es – mehr als ein Jahr nach der Verabschiedung des Gesetzes durch das EU-Parlament – noch immer keine einheitliche Softwarelösung zur standardisierten Erhebung und Verarbeitung der geforderten Daten. Eine Vielzahl von Verbänden, Start-ups sowie etablierter Anbieter entwickeln zahlreiche eigene Lösungen. Ein gemeinsamer Standard wurde bislang jedoch weder durch die EU definiert noch hat sich ein Tool oder eine skalierbare Methodik am Markt durchsetzen können.



Säule 2
**effiziente und
umweltverträgliche
Produktion**



Wichtigste Erfolge 2023

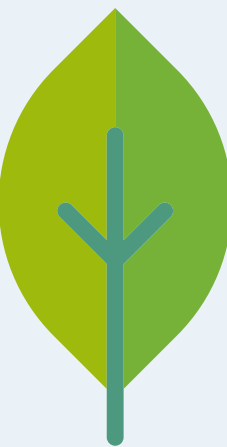
- **Reduktion der CO₂e-Emissionen in Scope 1**
Senkung unserer direkten Emissionen aus Produktionsaktivitäten um 22 % (vs. 2022)
- **Einführung Supply-Chain-Leitbild**
0 % Verluste | 10 % Wachstum und Effizienzsteigerung | 100 % Engagement | Schwartau Heros können das
- **Reduktion Energieverbrauch in der Produktion**
Senkung des spezifischen Energieverbrauchs aus Elektrizität und Gas um 3,4 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2022)
- **Maßnahmenplan für CO₂e-neutrale Produktion**
bis 2030, von interdisziplinärem Team entwickelt
- **Reduktion von Prozessstellen mit Wärmeverlust**
durch Dämmung von Rohrleitungen und Wärmeraum sowie Rückbau alter Dampfleitungen
- **Reduktion Wasserverbrauch in der Produktion**
Senkung des spezifischen Wasserverbrauchs um 2,6 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2022)
- **Reduktion von Wasserdampf bei Corny-Produktion**
Potenzial zur Einsparung von 230 Tonnen CO₂e p. a. durch Reduktion von zu verdampfendem Wasser (Effekt ab 2024)
- **Reduktion von Abfallaufkommen in der Produktion**
Senkung des spezifischen Produktionsausschusses um 3,4 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2022)

Unsere Maßnahmen 2024

- **Erarbeitung Energiekonzept Corny-Werk**
Ganzheitliche Analyse zur Minimierung von Energieverbräuchen und -verlusten sowie optimierte Nutzung von Abwärme und Wärmerückgewinnung
- **Reduktion Energieverbrauch in der Produktion**
Projekte zur Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs aus Elektrizität und Gas um 5 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2023)
- **Fortschritt strategisches Projekt CO₂e-Reduktion**
Implementierung einer Fokus-Initiative mit Potenzial zur Einsparung von 1.500 Tonnen CO₂e p. a. (ab 2025)
- **Reduktion Abfallaufkommen in der Produktion**
Projekte zur Reduktion des spezifischen Produktionsausschusses um 5 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2023)
- **Reduktion Wasserverbrauch in der Produktion**
Projekte zur Reduktion des spezifischen Wasserverbrauchs um 5 % pro Tonne Fertigprodukt (vs. 2023)
- **Ausbau Ladeinfrastruktur E-Mobilität**
Installation von je sechs zusätzlichen Ladesäulen auf den Parkplätzen von Produktionswerken und Verwaltung

Langfristige Ziele 2025+

- **Ausrichtung am Supply-Chain-Leitbild**
Zielwerte für Produktionsaktivitäten: 0 % Verluste | 10 % Wachstum und Effizienzsteigerung | 100 % Engagement
- **CO₂e-neutrale Produktion (Scope 1 und 2)**
entsprechend unserem Science Based Target Commitment bis 2030
- **Umsetzung und Erweiterung Maßnahmenplan**
für eine klimakompatible, effiziente sowie umweltverträgliche Produktion in allen drei Werken
- **Elektrifizierung von Produktionsprozessen**
Sukzessive Umstellung aller Anlagen und Prozesse von Gas auf Strom
- **Ausbau Produktionskapazitäten Corny**
Errichtung einer neuen, zusätzlichen Produktionslinie zur Inbetriebnahme ab 2025
- **Optimierung von Transport und Logistik**
Zielwerte und Maßnahmen für mehr Effizienz und weniger Emissionen in Erarbeitung bis 2025
- **Kontinuierliche Verbesserung**
Stetige Identifikation von Projekten und Initiativen in den Bereichen Energie, Wasser und Abfälle



Einen entscheidenden Anteil sowohl an unserem Erfolg als auch hinsichtlich unserer Verantwortung hat unsere Produktion. Darum haben wir auch für diesen unmittelbar uns zugeordneten Bereich der Supply Chain große Ziele.

Um dem Klimawandel zu begegnen und ihn bestmöglich zu begrenzen, wollen auch wir als Unternehmen unseren Beitrag leisten und haben uns



„Effizienzen steigern, Verluste reduzieren, neue Technologien ausprobieren und uns kontinuierlich verbessern – das ist unser Anspruch und unser Ansporn. Zu sehen, wie die ergriffenen Maßnahmen wirken, motiviert nicht nur mich, sondern auch das gesamte Team in Produktion und Technik.“

Thomas Sauermann
Geschäftsführer Supply Chain

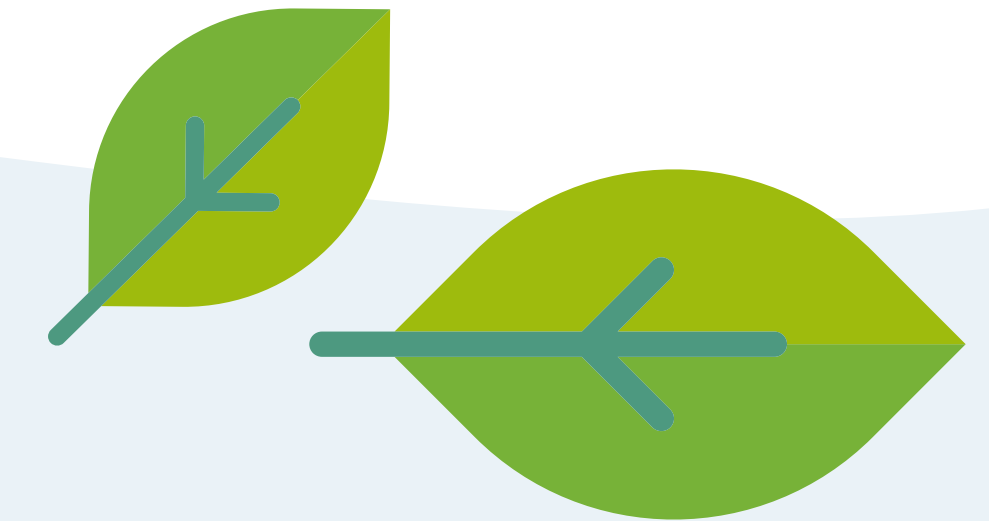
verpflichtet, **bis 2030 in allen drei Werken CO₂e-neutral zu produzieren** (Scope 1 und 2). Dazu hinterfragen wir Prozesse, steigern unsere Energieeffizienz und setzen vermehrt auf erneuerbare Energien. Neben der Vermeidung und Reduktion von Emissionen möchten wir auch Wasser so effizient wie möglich nutzen und Abfälle, wo immer möglich, vermeiden oder einem Kreislauf zuführen. Unser **Umweltmanagement nach ISO 14001** und unser **Energiemanagement nach ISO 50001** bilden die Basis für unser Ziel einer effizienten und umweltverträglichen Produktion. Darüber hinaus arbeitet ein Projektteam aus Ingenieur*innen und Techniker*innen an der Umsetzung unser CO₂e-Roadmap und dem zukunftsfähigen Umbau unserer Anlagen und Produktionsprozesse.

Supply-Chain-Leitbild

Um uns und allen Mitarbeitenden in der Produktion mit Blick auf die täglichen Tätigkeiten wie auch auf all unsere Projekte eine klare Orientierung zu geben, haben wir ein Supply-Chain-Leitbild entwickelt und ausgerollt. Unter dem Motto „**0% Verluste | 10% Wachstum und Effizienzsteigerung | 100% Engagement | Schwartau Heros können das**“ haben wir einen strategischen Wegweiser für unsere Aktivitäten bis 2027 gesetzt. Dabei haben wir unsere Supply Chain auf die einfache Formel 0-10-100 ausgerichtet. Wir fragen uns bei jedem Projekt, ob es auf unsere Ziele einzahlt, und richten unsere Entscheidungen danach aus. Unsere Ambition trägt Früchte

Unser Supply-Chain-Leitbild

- | | |
|--------------|--|
| 0 % | <ul style="list-style-type: none"> • Unfälle • Reklamationen • Abweichungen und damit verbundene Chargen-Sperrungen • Emissionen • Ausschuss |
| 10 % | <ul style="list-style-type: none"> • Wachstum • Effizienzsteigerung |
| 100 % | <ul style="list-style-type: none"> • werteorientiert • engagiert • Einhaltung der Vorschriften und Verantwortung für die eigene Aufgabe • Qualifikation, Ausbildung und Training |



Swartau Heros können das



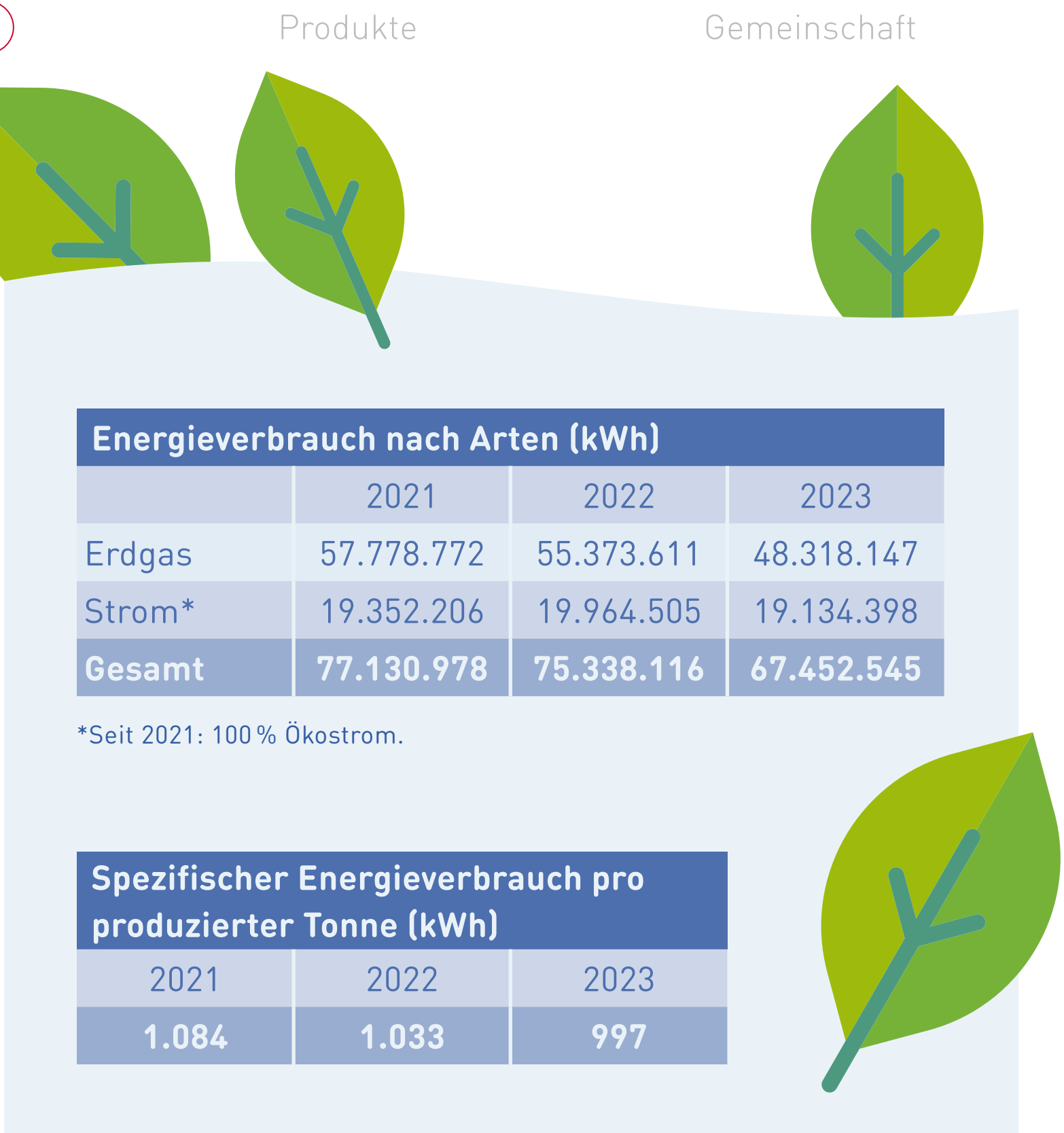
und so haben wir bezogen auf das Ziel 0% Verluste das externe ISO-14001 und ISO-50001-Kontrollaudit im Sommer 2023 nicht nur ohne Abweichungen bestanden, unser Auditor hat sogar ausdrücklich hervorgehoben, dass Umwelt- und

Energiethemen bei Schwartau noch stärker in den Fokus gerückt sind und dies quer durch alle Ebenen und Bereiche spürbar ist. Für wirtschaftliche Stabilität und ein gesundes Wachstum haben wir uns das Ziel von 10% Wachstum und

Effizienzsteigerung gesetzt. Ein wesentlicher Pfeiler zur Erreichung dieses Ziels ist der Ausbau der Produktionskapazitäten für unsere Corny Riegel. Unsere bisherigen Produktionskapazitäten werden seit geraumer Zeit regelmäßig ausgeschöpft und das bestehende Corny-Werk meldet immer wieder Rekorde in den Herstellmengen. Um diese Entwicklung aufzunehmen und uns wirtschaftlich für die Zukunft zu rüsten, arbeiten wir unter dem 10 %-Ziel unseres Leitbilds an Projekten zur Effizienzsteigerung. Weiterhin prüfen wir aktuell eine Vielzahl an Maßnahmen inkl. der Investition in eine neue Produktionslinie. Über unser Ziel von 100 % Engagement berichten wir ausführlicher im Kapitel „engagierte Gemeinschaft“.

Reduktion von Energie und Emissionen

Im Rahmen unseres Science-Based-Target-Versprechens haben wir uns für Produktion und Verwaltung **Neutralität in Bezug auf alle Treibhausgase in Scope 1 und 2 bis zum Jahr 2030** vorgenommen. Unser erklärtes Ziel ist neben der Vermeidung von Emissionen in der Produktion vor allem die weitere Reduktion durch den Einsatz neuer Technologien. Wir reduzieren so viele Emissionen wie möglich, mindestens jedoch 50 % gegenüber dem Basisjahr 2019, und werden die verbleibenden, nicht vermeidbaren Emissionen durch Insetting sowie Offsetting kompensieren. Ein eigenes Team aus Projektingeni-eur*innen hat dazu eine Roadmap mit Maßnahmen rund um effizien-tere Prozesse sowie die Optimierung bestehender Anlagen erstellt und verfolgt diese durch die Initiierung und Begleitung von tech-nischen Projekten und Investitionen. Mit 9.408 Tonnen CO₂e fielen unsere **direkten Scope-1-Emissionen** im Geschäftsjahr 2023 um deutliche 22,2 % geringer aus als im Vorjahr (2022: 12.097 t CO₂e). Diese relativ große Reduktion basiert auf drei Treibern: der Wirk-samkeit implementierter Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und Reduktion von Verlusten in allen drei Werken, der fortschreitenden Umstellung unserer Anlagen von Gas auf Strom als Energieträger,



aber auch einem geringeren Volumen in der Konfitürenproduktion. Letzteres lag in der temporär ausgesetzten Lieferbeziehung zu einem unserer Kunden begründet und belief sich gegenüber dem Vorjahr auf – 14,1 %. Über alle Produktkategorien hinweg, von Konfitüre über Soßen bis zu Corny Riegeln, lag das Produktionsvolumen aller drei Werke hingegen nur 7,3 % unter dem des Vorjahres aufgrund weiterhin starken Wachstums für unsere Corny Riegel.

Durch den Bezug von **100 % zertifiziertem Ökostrom** aus erneuerbaren Quellen entsprechen unsere **indirekten Emissionen in Scope 2** einem Äquivalent von null Tonnen CO₂e.

Unser Energieverbrauch geht im Wesentlichen auf die Verwendung von Strom und Gas in der Produktion zurück. Gas wird insbesondere für die Erzeugung von Dampf benötigt – beispielsweise im Pasteurisationsprozess, um die abgefüllten Gläser mit Konfitüre lange haltbar zu machen. Strom kommt für alle Produktionsprozesse sowie den Betrieb unserer Verwaltungsgebäude zum Einsatz.

Insgesamt summierte sich unser Energieverbrauch im Jahr 2023 auf rund 67.452 MWh. Der Gesamtwert liegt damit 10,4 % unter dem des Vorjahres (2022: 75.338 MWh). Der spezifische Energieverbrauch über alle Werke hinweg sank gegenüber 2022 um 3,4 % auf 997 kWh pro produzierter Tonne Fertigprodukt (2022: 1.033 kWh). Berücksichtigt man die Produktion von Halbfertigprodukten in Teilen unserer Produktion, so ergibt sich ein Rückgang des spezifischen Energieverbrauchs von 4,9 %. Eine detailliertere Aufschlüsselung unserer Emissionen über alle drei Scopes hinweg sowie eine Übersicht über die Entwicklung im Jahresvergleich findet sich im Kapitel Strategie auf Seite 11.

Die Energiereduktion ist dabei auf eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen sowie auf das bereits beschriebene niedrigere Produktionsvolumen im Bereich Konfitüre zurückzuführen. Zur Reduktion von **Prozessstellen mit Wärmeverlust** wurden die bereits 2022 begonnenen Arbeiten zur Dämmung zahlreicher Rohrleitungen fortgeführt. Zusätzlich wurden alte Dampfleitungen zurückgebaut und der Wärmeraum in unserer Konfitürenproduktion aufgedämmt. Alle Maßnahmen summieren sich auf eine Einsparung von jährlich circa 651 MWh ab 2024. Auch für das kommende Jahr sind Initiativen zur Reduktion von Abwärme sowie zur Wärmerückgewinnung geplant. Ein vielversprechendes Beispiel ist eine bauliche Veränderung in der Produktion unserer Konfitüren, durch die wir voraussichtlich 3 kWh Energie pro Tonne Fertigprodukt einsparen können.

Neben technischen Sofortmaßnahmen haben wir mit der **Erarbeitung eines Energiekonzeptes** mit Fokus auf unser Corny-Werk begonnen. Die ganzheitliche Analyse aller Wärmequellen und -senken, ihrer Standorte und möglicher Verbindungen bildet dabei die Grundlage für die Etablierung zukunftsfähiger Produktionsinfrastrukturen. So hilft das Konzept dabei, die Energieverbräuche unserer Anlagen und Gebäude zu minimieren, Energieverluste zu reduzieren und Abwärme optimal einzubinden. Die bis Mitte 2024 geplante Fertigstellung des Konzeptes wird ein Meilenstein sein, auf den aufbauend wir zielgerichtete Maßnahmen über das bestehende Energiemanagement hinaus ergreifen können.

Wasserdampf ist ein wichtiges Element in unseren Produktionsprozessen, durch seine Erzeugung mittels mit Erdgas befeuerter Kessel jedoch zugleich ein großer Emittent von Treibhausgasen und daher Fokusbereich unseres Maßnahmenplans zur Emissionsreduktion. Im Bereich der Corny Riegel-Produktion haben wir im vergangenen Jahr durch die Vermeidung von Wasserdampf eine Reduktion von 2,4 % Energie pro Tonne Fertigware erzielen können. In enger Zusammenarbeit zwischen Produktentwicklung und Technik konnte eine Rezepturveränderung der Candymasse umgesetzt werden, die es uns ermöglichte, einen Prozessschritt des Einkochens und somit des energieintensiven Verdampfens von Wasser einzusparen. Durch die Erhöhung des Salzgehaltes beim Kochen der Bindungsmasse ist im Folgeprozess weniger unnötiges Verdampfen von überschüssigem Wasser notwendig. Nach einem ähnlichen Prinzip arbeitet ein interdisziplinäres Team im Bereich Konfitüre an der Reduktion von Wasser- und Energieeinsatz in der Kochung. Das natürliche Geliermittel Pektin soll künftig unter einer geringeren Verwendung von Wasser aufgelöst werden. Im Ergebnis wollen wir rund 6,7% Energie pro Tonne Fertigware Konfitüre einsparen, die zuvor in die Verdampfung des überschüssigen Wassers geflossen ist.



Das Projektteam zur Implementierung autonomer Instandhaltung.

Die **Pasteurisierung** unserer Konfitüren ist von entscheidender Bedeutung für Qualität, Textur und Haltbarkeit. Der Prozess erfordert jedoch hohe Temperaturen und ist entsprechend energieintensiv. In einem seit bereits zwei Jahren laufenden Projekt prüfen wir die Umstellung auf einen alternativen Herstellungsprozess. Wir können an dieser Stelle leider noch keine Auskunft über die Technologie und Implementierung geben, versprechen uns aber enorme Einsparpotenziale für die Bereiche Energieverbrauch und CO₂e-Emissionen. Nachdem wir eine technische Machbarkeitsstudie

Die Umsetzung eines Projektes zur autonomen Instandhaltung in unserem Konfitürewerk I wird zukünftig zu weniger ungeplanten Ausfallzeiten und damit einhergehend einer Steigerung der Produktionseffizienz führen. Autonome Instandhaltung stellt sicher, dass unsere Anlagen jeden Tag in einem guten Zustand sind und ungeplante Ausfälle vermieden werden können. Mit einem Reinigungs- und Inspektionsworkshop wurde der Grundstein gelegt. Mit rund 25 Teilnehmer*innen wurde an zwei Tagen die Grund- und Inspektionsreinigung der Anlage vorgenommen, anschließend wurden Auffälligkeiten aufgenommen und dokumentiert, in Zusammenarbeit mit Produktion und Technik sortiert und Maßnahmen zur Optimierung abgeleitet. Durch die Erkenntnisse aus dem Reinigungsworkshop und dank der Expertise der Kolleg*innen vor Ort werden zukünftig einheitliche Arbeitsweisen (Standards) entstehen. Das hilft uns mittelfristig dabei, Kurzzeitstillstände an den Linien präventiv zu verhindern und das Stresslevel im Produktionsalltag nachhaltig zu reduzieren.

bereits erfolgreich abschließen konnten, führen wir aktuell Qualitätstests durch, um die Eignung des Systems zu bestätigen.

Transport und Logistik

Als Produktionsbetrieb sind wir einerseits auf die Zulieferung von Rohwaren und Zutaten angewiesen, andererseits müssen die fertigen Produkte aus unseren Werken ihren Weg in den Handel und zu unseren Kunden finden. Sofern die Organisation bei uns liegt, beauftragen wir dafür in erster Linie externe **Logistikunternehmen**.

Autonome Instandhaltung

Die Emissionen aus Upstream-Transporten, also solchen, mit denen Rohwaren zu unseren Produktionswerken kommen, betrugen im Berichtsjahr 9.791 Tonnen CO₂e und damit 22 % weniger als im Vorjahr. Die Emissionen aus Downstream-Transporten, also denen von Waren und Produkten zu unseren Kund*innen und Handelspartner, lagen bei 6.100 Tonnen CO₂e und damit 16 % unter Vorjahr. Der Rückgang erklärt sich analog zu den geringeren Emissionen in der Produktion sowohl aus dem absolut geringeren Absatzvolumen der Schwartauer Werke im Jahr 2023 als auch aus der Tatsache, dass eingeleitete Maßnahmen zu einer kontinuierlichen Optimierung unser Logistikaktivitäten Wirkung zeigen. Im Zuge der Vertragserneuerung mit unserem größten Logistikdienstleister haben wir im Berichtsjahr in einer gesonderten Produktivitätsklausel Maßnahmen und Projekte zur Effizienzverbesserung, Modernisierung des Fuhrparks, Nutzbarmachung regenerativer Energien sowie alternativer Antriebsstoffe vereinbart.

Der Verbrauch von **Treibstoff für unsere eigene Fahrzeugflotte** ist gegenüber dem Vorjahr um 10,5 % gesunken und betrug 167.899 Liter Diesel und Benzin (2022: 187.743 Liter). Ein Hauptgrund für diesen Rückgang ist der Ausbau des Anteils an E-Fahrzeugen in

Treibstoffverbrauch der eigenen Fahrzeugflotte (l)*			
	2021	2022	2023
Diesel	176.352	163.638	140.664
Benzin	13.633	24.105	27.234
Gesamt	189.985	187.743	167.899

*eventuelle Abweichungen sind rundungsbedingt.

unserem Fuhrpark im Rahmen der mittelfristigen Umstellung auf alternative Antriebe. Im Berichtsjahr waren 16 % unserer Fahrzeugflotte mit einem Elektroantrieb ausgestattet, 13 % verfügten über einen Hybridantrieb (2022: 8 % Elektro, 16 % Hybrid).

Um den neuen Antriebsarten gerecht zu werden und die Nutzung von Elektromobilität über unsere Firmenflotte hinaus zu fördern, bauen wir die Ladeinfrastruktur am Standort von aktuell zehn Ladepunkten auf 22 im Sommer 2024 aus.

Wassermanagement

Wir benötigen Wasser an verschiedenen Stellen für unsere Produktionsprozesse, beispielsweise beim Waschen, Kochen von Früchten, zur Dampferzeugung, aber auch für die Anlagenreinigung sowie für Kühlkreisläufe. Das benötigte Wasser beziehen wir überwiegend aus drei Brunnen außerhalb ausgewiesener Schutzgebiete. Außerdem greifen wir auf Wasser zurück, das durch die kommunale Versorgung bereitgestellt wird. Wir leiten unser Wasser zur anschließenden Aufbereitung im Klärwerk ausschließlich in die Kanalisation. Bei allen Vorgängen halten wir uns an die rechtlichen Vorgaben und lassen unsere Prozesse und Kontrollparameter im Rahmen unserer Umweltmanagementzertifizierung zudem extern auditieren.

Gegenüber dem Vorjahr konnten wir unseren Wasserverbrauch optimieren und um 9 % auf 260.161 m³ senken (2021: 285.917 m³). Der spezifische Wassereinsatz lag im Jahr 2023 bei 3,8 m³ pro produzierter Tonne Fertigware, was einer Reduktion um 2,6 % zum Vorjahr entspricht.

Im Werk III wurden weitere Kühlkreisläufe umgebaut, sodass diese das Kühlwasser nun im Kreislauf führen und nicht mehr auf

Durchlauf arbeiten. Haupttreiber der Reduzierung des Wasserverbrauchs im Werk III waren aber die Umstellungen der Rezeptur unserer Candymasse. Der Wasseranteil in der Candymasse konnte erheblich reduziert werden, wir haben das Projekt auf Seite 30 im Zusammenhang mit dem Thema Wasserdampf genauer erklärt. Im Werk II gelang die Reduzierung des Wasserverbrauchs mithilfe technischer Verbesserungen am Pasteur, durch die bei der Pasteurisierung nun wesentlich weniger Wasser verworfen wird. Ebenso wurde der Reinigungsprozess der Füllmaschine technisch optimiert, so dass auch hier der Verbrauch pro Reinigungsvorgang gesenkt werden konnte. Der höhere Verbrauch an Stadtwasser im Werk I ist durch rechtliche Änderungen zu erklären.

Wasserverbrauch (m³)			
	2021	2022	2023
Verbrauch	321.281	285.917	260.161

Wasserentnahme nach Quellen (m³)			
Quelle	2021	2022	2023
Grundwasser	171.906	155.410	150.548
Stadtwasser	149.375	130.507	109.613

Spezifischer Wasserverbrauch pro produzierter Tonne (m³)		
2021	2022	2023
4,5	3,9	3,8





Wasser spielt in zahlreichen Produktionsprozessen eine entscheidende Rolle.

Da wir selbst Trinkwasser aus unserem Brunnenwasser erzeugen, müssen wir die rechtlichen Anforderungen an Trinkwasser mit unseren eigenen technischen Mitteln gewährleisten. Unter anderem müssen wir die Filteranlage unseres Wasserwerkes rückspülen. Statt wie bisher mit Brunnenwasser geschieht dies aus technischen Gründen nun mit Stadtwasser, um sicherzustellen, dass kein Brunnenwasser ins Stadtwasser Netz gedrückt wird.

Der Verbrauch an Brunnenwasser im Werk I ist stark abhängig vom Verlauf der Frischfruchtsaison.

In der Saison 2023 wurden deutlich weniger frische Früchte verarbeitet als noch im Vorjahr, sodass entsprechend weniger Brunnenwasser benötigt wurde.

Abfallmanagement

Je weniger Abfälle, desto besser – für die Umwelt und unser Klima. Regelmäßige Audits im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems sorgen dafür, dass wir die Abfallwege ebenso wie unsere **Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung** Schritt für Schritt verbessern. Unsere Abfallarten und Trennwege haben wir im Nachhaltig-

keitsbericht 2022 ausführlicher dargestellt. In unseren drei Werken sind im Jahr 2023 insgesamt 4.383 Tonnen Abfälle zur Entsorgung angefallen und damit 10 % weniger als im Vorjahr (2022: 4.884 t). Die Belegerfassung erfolgt ebenso wie die Erstellung unserer Abfallbilanz durch einen externen Partner. In der Fruchtsaison 2023 wurden deutlich weniger frische Früchte verarbeitet als 2022, was sich vor allem im Rückgang des Abfalls zur Kompostierung zeigt. Aufgrund außergewöhnlich guter Ernten im Jahr 2022 haben wir einen Teil der Früchte eingefroren und nach und nach verarbeitet. Insgesamt fiel die Produktionsmenge von Konfitürenprodukten in Werk I und II gegenüber dem Vorjahr geringer aus, was in einem absoluten Rückgang aller Abfallarten in diesen beiden Werken resultiert. Spezifisch konnten wir uns bei den recycelten Abfällen und den Abfällen zur Vergärung in den Konfitürenwerken leicht verbessern. Unser stetiges Bestreben nach Prozessoptimierung mit dem Ziel der Ausschussreduzierung zeigt hier Wirkung.

Die **spezifische Abfallmenge** lag im Berichtsjahr bei 63,8 kg pro produzierter Tonne, dies entspricht einer Verbesserung von 3,4 % gegenüber dem Vorjahr (2022: 66,0 kg). Die positive Entwicklung begründet sich primär durch den Rückgang von Abfällen zur Vergärung und Kompostierung durch Prozessoptimierung und Ausschussreduzierung in den Konfitürenwerken.



„Im Jahr 2023 haben wir in der Produktion erneut gute Fortschritte in der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsagenda erzielen können und gleichzeitig den Grundstein für zahlreiche weitere Projekte gelegt. Wir sind hoch motiviert, unsere Produktion in den kommenden Jahren noch effizienter und umweltverträglicher zu machen. Schwartau Heros können das.“

Henrik Wienholdt
Head of Manufacturing

Im Berichtsjahr sind 4,9 Tonnen **gefährlicher Abfälle** entstanden. Zu den gängigsten gefährlichen Abfällen zählen bei den Schwar-tauer Werken vor allem Laugen und Säuren in Form von indust-riellen Reinigungsmitteln sowie entzündliche Aerosole in Form von leeren Spraydosen. Bei der Entsorgung werden alle einschlägigen gesetzlichen Vorgaben eingehalten, unsere Mitarbeitenden sind im Umgang mit und der Entsorgung von diesen Abfällen entsprechend geschult. Das Register der gefährlichen Abfälle wird durch unseren Abfallbeauftragten geführt.

Unser Anspruch ist es, unsere **Abfallmenge weiter zu reduzieren** und Abfälle, die unvermeidbar sind, in **ressourcenschonende**

Abfallentsorgung nach Arten (t)*			
Abfall	2021	2022	2023
Abfall zur Beseitigung	54	70	74
davon gefährlich	2,5	9,6	4,9
davon nicht gefährlich	51,4	60,5	69,1
Abfall zur Verwertung	4.806	4.814	4.309
davon recycelt	2.795	2.640	2.495
davon vergärt	590	649	454
davon energetisch verwertet	532	540	504
davon kompostiert	424	439	365
davon anderweitig verwertet	465	546	491
Gesamt	4.860	4.884	4.383

*Abweichungen um 0,1 sind rundungsbedingt.

Reduzierung von Ausschuss nicht korrekt verschlossener Gläser

In unserer Konfitürenproduktion haben wir an der Verschleißanlage immer wieder zu hohe Ausschusswerte durch befüllte, aber nicht kor-rekt verschlossene Gläser feststellen müssen. Diese Problemstellung war der Ausgangspunkt für das Green Belt Projekt im Rahmen der Six Sigma Weiterbildung unserer Kollegin Carolin. Mit einem fachübergreifenden Projektteam und in insgesamt drei Analyse-Workshops konnten potenzielle negative Einflussfaktoren beschrieben und überprüft werden. Durch die Analyseergebnisse wurde erkannt, dass die Geschwindigkeit des Plattenbandes, das die Gläser von der Füllmaschine zum Verschleißer transportiert, nicht synchron zur Geschwin-digkeit der Füllmaschine ist. Dadurch sind die



Unsere Continuous-Improvement-Managerin Carolin Leinert (rechts) mit Maschinen- und Anlagenführerin Alexandra Basedow in der Konfitürenproduktion.

Gläser mit ungleichen Abständen in den Ver-schleißer gelaufen und der Verschleißprozess wurde beeinträchtigt. Durch verschiedene Prozessoptimierungen sowie ergänzende Schulungen von Mitarbeitenden konnte das Problem behoben und die Ausschussrate um 75% reduziert werden. Dies entspricht einer absoluten Reduktion von Fehlerware um ganze 49 Tonnen Konfitüre pro Jahr. Das Projekt ist ein tolles Beispiel, wie wir in der Praxis unser Supply-Chain-Leitbild umset-zen und uns unserem Ziel von 0% Verlusten in der Produktion nähern.

Verwertungsverfahren zu überführen. Dazu arbeiten wir an verbesserter Abfalltrennung, einhergehend mit kontinuierlichen Schulungen unserer Mitarbeiter*innen, und nutzen neue Technologien und Verfahren wie Pyrolyse, den Einsatz alternativer Rohstoffe sowie Upcycling und optimieren die nachgeschaltete Sortierung.

Im Rahmen unserer Initiative zur **kontinuierlichen Verbesserung** konnten wir im Berichtsjahr zahlreiche Optimierungspotenziale identifizieren. Um Flüssigprodukte vollständig aus ihren Tüten herauszubekommen, werden mechanische Abwickler zu Hilfe genommen. Da diese jedoch nicht immer exakt passten, haben wir gemeinsam mit unserer Technik eine neue Version des Abwicklers konstruiert. So können wir auf die unterschiedlichen Größen der Tüten eingehen und die alltägliche Arbeit unserer Kolleg*innen erleichtern. Auch bei den Verpackungen unserer Rohwaren konnten wir Abfälle minimieren. Die Anlieferungsgrößen unserer Gerstenflakes wurden von vielen kleinen Papiertüten mit je 25 kg Fassungsvermögen auf wiederbefüllbare Big Bags mit 600 kg Fassungsvermögen umgestellt. Das spart rund 4 Tonnen Papiermüll pro Jahr. Durch die Einstellung von Produktlinien oder aus Überhängen von Aktionsware können zudem unregelmäßig qualitativ einwandfreie Früchte übrig bleiben. Um Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken, versuchen wir stets, die nicht mehr benötigten Früchte einer anderen sinnvollen Verwendung zuzuführen. 2023

konnten wir insgesamt 150 Tonnen Früchte retten und durch angepasste Rezepturen oder Weiterverkauf sinnvoll nutzen.

Rückschläge und Stolpersteine

Im Bericht des vergangenen Jahres haben wir bereits über unsere Bemühungen zur Erzeugung grüner Energie mittels **Fotovoltaikanlagen auf den Dächern** unserer Werke berichtet. Die Prüfung der Dachflächen durch einen Statiker konnte im Berichtsjahr abgeschlossen werden. Leider lieferte sie die finale Bestätigung, dass keine weiteren Dachflächen für die Installation von Solaranlagen genutzt werden können. Sowohl Traglast als auch Oberflächenstruktur der Werks- und Verwaltungsgebäude sind für weitere Aufbauten nicht geeignet, die Investitionskosten zur Erfüllung des nötigen Statikniveaus überschreiten derzeit den Nutzen. Auf den Dächern unserer Neubauten haben wir hingegen in den letzten Jahren Solarthermie zur Unterstützung der Heizung installiert.

Im Rahmen unserer Roadmap zur CO₂e-Reduktion haben sich einige **wichtige Projekte leider verzögert**. Ein strategisches Projekt mit dem großen Einsparungspotenzial von bis zu 1.500 Tonnen CO₂e pro Jahr stellt sich in der Umsetzung noch komplexer dar als bisher angenommen. In ersten Tests hatten wir Schwierigkeiten, die mikrobiologischen Grenzwerte einzuhalten, in anderen Tests hat der Geschmack des im veränderten



Entsprechend den statischen Möglichkeiten haben wir auf einigen Dächern Solarpanels zur Unterstützung der Warmwasserbereitung installiert.

Prozess hergestellten Produktes noch nicht vollständig überzeugt. Die Umstellung von Verfahren, der Einsatz veränderter Anlagen oder die Modifikation von Produktionsparametern zur Reduktion von Energie und Emissionen bringen, wie sich hier gezeigt hat, eine große Zahl an Folgeveränderungen mit sich, die stets von einem Team mit interdisziplinärer Expertise bewertet und teils auch gegeneinander abgewogen werden müssen. Auch bei unserem Projekt zur Reduzierung des

Energieaufwandes bei der Pektinkochung mussten wir mehrfach Verzögerungen und Rückschläge hinnehmen. Für neu angeschaffte Anlagen haben sich zunächst die Lieferzeiten verlängert, im späteren Verlauf musste die Anlage nach unzureichenden ersten Versuchen nochmals in Revision zur Überarbeitung. Der Aufwand hat sich jedoch gelohnt, denn ab Mitte 2024 erwarten wir durch die Umstellung eine Reduktion von 6,7 % Energie pro Tonne Fertigware Konfitüre.

Säule 3
**natürlich gesündere
Produkte**



Wichtigste Erfolge 2023

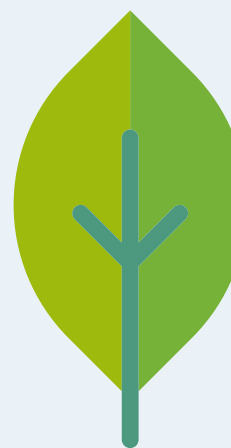
- **Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien**
für unsere Produktentwicklung sowie Aktualisierung von Eco-Design Guidelines für Rezepturen und Verpackungen
- **Aktualisierung Produktentwicklungsrichtlinien**
Interner Leitfaden zur Verwendung, Vermeidung sowie zum Ausschluss konkreter Rohstoffe und Materialien
- **Neuprodukte zuckerreduziert und ohne zugesetzten Zucker**
 - Launch Schwartau Samt Weniger Zucker (5 Artikel), Portfolioergänzung Schwartau Extra Weniger Zucker (2 Artikel)
 - Launch Corny Haferkraft Skyr ohne Zuckerzusatz (2 Artikel), Portfolioergänzung Corny Haferkraft Zero Haselnuss (1 Artikel)
- **Zuckerreduktion im Gesamtportfolio**
21 % der Konfitürenrezepturen zuckerreduziert/ohne zugesetzten Zucker (vs. 6 % 2020), 38 % der Corny-Rezepturen zuckerreduziert/ohne zugesetzten Zucker (vs. 23 % 2020)
- **Ausbau Portfolio Vegan**
Rezepturumstellung Schwartau Dessert Sauce Schoko
- **Optimierung Verpackungsmaterialien**
Rückumstellung auf Recyclingfaser Corny Faltschachteln, 6 % weniger Verpackungsmaterial Corny Nussvoll, 100 % Recyclingfähigkeit Dessertsoßen-Drizzle-Flaschen, Projekt zur Reduktion von Gewicht und CO₂e Konfitürenglas

Unsere Maßnahmen 2024

- **Integration von Nachhaltigkeitskriterien**
in Entscheidungsprozesse von Produktentwicklung und Marketing innerhalb des Innovationsprozesses
- **Zuckerreduzierte und zuckerfreie Neuprodukte**
Portfolioerweiterungen für Konfitüre und Corny in Erarbeitung
- **Ausbau Portfolio Protein und Vegan**
 - Relaunch Corny Protein mit 30 % Protein, ohne Zuckerzusatz
 - Relaunch Corny Haferkraft Mandel-Karamell vegan
- **Optimierung von Glasverpackungen**
Umstellung des Schwartau Extra Standardglases auf optimierte Variante mit 16 % weniger Gewicht und 13,1 % weniger CO₂e-Emissionen pro Glas, bezogen auf den Prozessschritt der Glasherstellung
- **Green-Claims-Training und Prüfung Produktaussagen**
für Marketing, Spezifikation und Unternehmenskommunikation

Langfristige Ziele 2025+

- **Portfoliomanagement entlang der Leitlinien der Planetary Health Diet**
Kontinuierliche Überarbeitung von Portfolio und Rezepturen einschließlich sukzessiver Reduktion von Zucker, Salz und gesättigten Fettsäuren bei gleichzeitiger Erhöhung des Anteils an Ballaststoffen sowie Ausbau von Protein
- **Zuckerreduktion im bestehenden Sortiment**
Projekte zur Reduktion von Zucker im bestehenden Portfolio Corny Classic sowie Dessertsoßen
- **Optimierung von Produktverpackungen**
Kontinuierliche Emissionsreduktion im Bereich Glas und Metallverschlüsse, Ausbau von Monomaterialien sowie Prüfung alternativer Verpackungslösungen und -materialien
- **Brand Sustainability Commitments**
Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Markenstrategien sowie Aktivierung von Nachhaltigkeitstrends im Innovationsprozess



Mit unseren Konfitüren, Riegeln und Dessertsoßen erreichen wir eine Vielzahl von Konsument*innen. Entsprechend wichtig ist es uns, dass sie von uns jederzeit höchste Qualität erwarten können. Wir möchten Lebensmittel anbieten, die nicht nur schmecken, sondern auch so natürlich wie möglich und gut für den Planeten sind. Kurz: Produkte, die **das Gute der Natur bewahren**.

Auf Grundlage der neuesten ernährungswissenschaftlichen Erkenntnisse sowie unter Berücksichtigung von Akzeptanz und Geschmackspräferenzen unser Konsument*innen verbessern wir fortwährend unser Angebot. Wir bauen unser Sortiment zuckerreduzierter und zuckerfreier Produkte stetig aus, stehen für hohe Expertise im Bereich Frucht, öffnen unser Corny-Sortiment für das Trendthema Protein und lassen vermehrt Nachhaltigkeitsaspekte in die Entwicklung unserer Produkte und Rezepturen einfließen.

Produktentwicklung und Innovationen

Der Trend hin zu einer bewussteren und vor allem zuckerreduzierten Ernährung ist weiterhin ungebrochen. Um den Zuckerkonsum zu reduzieren, ohne auf den süßen Geschmack verzichten zu müssen, sind Konsument*innen verstärkt auf der Suche nach Alternativen.

Alternative Süßungsmittel stellen hier eine attraktive Möglichkeit dar, haben eine hohe Süßkraft und enthalten dabei keine oder nur wenige Kalorien. Sowohl im Konfitüren- als auch im Riegelportfolio haben wir diese Konsument*innenwünsche in neue Produkte umgesetzt.

Das **Konfitürenportfolio** der Schwartauer Werke umfasst zu **21% zuckerreduzierte Rezepturen oder solche ohne zugesetzten Zucker**. 2020 lag der Anteil noch bei 6%. Im Jahr 2019 wurde die Produktrange **Schwartau Extra Weniger Zucker** auf dem deutschen Markt eingeführt. Im Herbst 2023 kamen zwei weitere Geschmacksrichtungen hinzu, sodass das Sortiment auf acht Sorten ausgebaut wurde.

Mit der Neueinführung der Produktrange **Schwartau Samt Weniger Zucker** wurde darüber hinaus für die Liebhaber*innen von fein passierten Konfitüren ohne Stückchen und Kerne ein zuckerreduziertes Angebot mit fünf Sorten geschaffen.

Für die nächsten Jahre planen wir, den Anteil von Konfitüren mit „Weniger Zucker“- und „Zero Zucker“-Rezepturen, die vor allem jüngere Käufer*innengruppen ansprechen, weiter auszubauen.



Planetary Health Diet



Wie wir uns ernähren, hat nicht nur Auswirkungen auf unsere Gesundheit und Fitness, sondern auch auf Natur und Klima. Einige Lebensmittel sind nachhaltiger als andere – zum Beispiel, weil sie im Anbau weniger Wasser benötigen oder weil bei ihrer Produktion vergleichsweise wenig CO₂e ausgestoßen wird. Die internationalen Wissenschaftler*innen der EAT-Lancet-Kommission* haben deshalb die Planetary Health Diet entwickelt, eine Ernährungsweise, die gut für den Menschen und für den Planeten ist. Die Grundregeln sind einfach: möglichst viel Gemüse und Obst, Vollkorngetreide, Hülsenfrüchte und Nüsse sowie ein wenig Fisch und Geflügel. Möglichst kaum rotes oder verarbeitetes Fleisch, zugesetzten Zucker und Weißmehlprodukte. Wir wollen unseren Teil dazu beitragen, diese Form der Ernährung zu fördern, und wenden die Kriterien deshalb auch auf unser eigenes Produktportfolio an.

*Die EAT-Lancet-Kommission ist ein internationales Gremium von Wissenschaftler*innen aus verschiedenen Bereichen von Ernährung über Umweltwissenschaften bis zu Entwicklung, das an der Transformation der Ernährungssysteme arbeitet.

Im Bereich des klassischen Konfitürensortiments mit tendenziell eher älterer Käufer*innenschaft mit traditionellen Konsumgewohnheiten ist das Interesse an Zuckerreduktion bislang noch limitiert. Die Auswertung eines breiten Konsument*innenentests hat ergeben, dass eine Absenkung des Zuckergehaltes in unseren klassischen Schwartau Extra Konfitüren entsprechend wenig Akzeptanz findet. Eine Zuckerreduktion im Standardsortiment wird daher zunächst nicht weiterverfolgt, der Test soll aber alle drei bis vier Jahre wiederholt werden, um Veränderungen in der geschmacklichen Wahrnehmung und Präferenz der Konsument*innen zu berücksichtigen.

Auch in der Kategorie Snacks spielt die Reduktion von Zucker weiterhin eine Rolle für die Produktentwicklung. Das Corny-Portfolio umfasst bereits zu **38% zuckerreduzierte Rezepturen oder solche ohne zugesetzten Zucker**. Im Jahr 2020 lag der Anteil noch bei 23%.

Mit **Corny Haferkraft Skyr** wurde im Berichtsjahr ein Innovationskonzept gelauncht, das die Trends Skyr und Hafer in praktischen Sandwiches für den On-the-Go-Verzehr verbindet. Beide Sorten kommen dabei gänzlich ohne Zuckerzusatz aus.

Das bereits überaus erfolgreiche **Corny Haferkraft Zero-Portfolio** wurde um die Sorte Haselnuss im Einzelriegelformat ergänzt, der Launch von zwei weiteren Sorten Haferkraft Zero sowie

einer neuen Sorte **Corny Free** ist für 2024 geplant. Auch die Produktentwicklung für den Launch von drei Sorten **Corny Protein Soft** sowie zwei Sorten **Corny Protein Crunchy** konnte abgeschlossen werden. Die Produkte mit jeweils 30% Protein, aber ohne zugesetzten Zucker werden im Frühjahr 2024 auf den Markt gebracht. Neben der Einführung neuer Produkte arbeitet ein interdisziplinäres Team aus Entwicklung und Marketing weiter an der langfristigen Reduktion von Zucker im bestehenden Corny Classic-Portfolio. Auch im Bereich der **Dessertsoßen** soll eine Studie mit Verbraucher*innen Aufschluss zu Potenzialen im Bereich Zuckerreduktion liefern.

In einem Projekt, dessen Planung aufgrund langer Vorlaufzeit bereits 2017 startete, hat

unser Fruchteinkauf gemeinsam mit einem langjährigen Partnerbetrieb die **Kultivierung verschiedener seltener Himbeersorten** gefördert. Die genetische Vielfalt der Sorten innerhalb der Familie der Rosengewächse ebenso wie innerhalb eines Anbaubetriebes stärkt nicht nur die Widerstandsfähigkeit der Pflanzen gegen Krankheiten, sondern zählt auch auf einen diverseren Genpool ein, was die Wahrscheinlichkeit der und Fähigkeit zur Anpassung an klimatische Veränderungen erhöht. Darüber hinaus bietet die Artenvielfalt der Himbeere optische wie geschmackliche Abwechslung auf dem Frühstückstisch. Neben traditionellen pink-roten Himbeeren baut unser Partnerbetrieb gelbe, orange, lila sowie schwarze Himbeeren an. Jede Farbe hat dabei ihr individuelles Geschmacksprofil – von leicht säuerlich



bis intensiv süß. Die Früchte werden in einer geschmacksintensiven Konfitürenkomposition als Mövenpick Kreation des Jahres ab Frühjahr 2024 vermarktet.

Im Portfolio der Dessertsoßen für die Gastronomie konnte im vergangenen Jahr die Sorte Schokolade ohne nennenswerte Veränderungen in Geschmack oder Textur auf eine **vegane Rezeptur** umgestellt werden. Eine vergleichbare Anpassung haben wir bei der Rezeptur des Corny Haferkraft Riegels in der Sorte Mandel-Karamell vorgenommen. Mit der Umstellung zum Frühjahr 2024 wird damit das gesamte Corny Haferkraft Classic- sowie Corny Haferkraft Zero-Portfolio vegan. Unsere Entwicklungsabteilung experimentiert auch mit veganer „Milchschokolade“ für potenzielle Neuprodukte, ist jedoch bislang mit den Ergebnissen in Bezug auf Schmelz sowie Temperierverfahren noch nicht zufrieden.

Bereits 2019 haben wir **Produktentwicklungsrichtlinien** (unsere GON-Guidelines) für die Kategorien Snacks und Aufstriche erstellt und diese im vergangenen Jahr aktualisiert. Sie bilden das Rahmenwerk für Produktneuentwicklungen sowie Rezepturüberarbeitungen im bestehenden Sortiment. Rohstoffe und Materialien, die wir bei neuen und neu aufgelegten Produkten vermehrt und bevorzugt einsetzen wollen, sind positiv hervorgehoben – mit dem Ziel, dass sie bei Konzept- und Rezepturgestaltung von Beginn an in die



„Nachhaltigkeit ist zu einem wichtigen Bestandteil unseres Geschäfts geworden. Um ökologische und soziale Aspekte in unsere Innovationsprozesse und die Steuerung von Produkten und Initiativen zu integrieren, haben wir entsprechende Kriterien verabschiedet und als verpflichtende Elemente in den Entscheidungsprozessen unseres Innovation Management Tools verankert.“

Dr. Sebastian Portius
Vice President Research
und Development

Überlegungen einbezogen werden. Ebenso gibt es eine Liste an Zutaten, die möglichst zu vermeiden sind, sowie eine klare Vorgabe bezüglich solcher Rohwaren und Inhaltsstoffe, die keinesfalls länger in der Entwicklung von Neuprodukten eingesetzt werden dürfen.

Weiterhin haben wir eine Reihe von **Nachhaltigkeitskriterien in unseren Innovationsprozess** und somit in die Entscheidungsprozesse von Produktentwicklung und Marketing integriert. Bereits mit dem ersten Konzeptentwurf und Briefing für ein Neuprodukt oder die Anpassung eines bestehenden Produktes müssen verpflichtende Angaben zu Aspekten wie CO₂e-Fußabdruck, Recyclingfähigkeit der Verpackung, Rohwarenzertifizierungen und Biodiversitätsbemühungen der (voraussichtlich) beteiligten Lieferant*innen gemacht werden. Das Vorgehen soll helfen, alle beteiligten Abteilungen in ihrer Entscheidungsfindung für Nachhaltigkeitsaspekte zu sensibilisieren, und zugleich durch den Informationsaustausch mit thematisch versierten Kolleg*innen einen abteilungsübergreifenden Wissenszuwachs ermöglichen.

Verpackungsentwicklung

Die vornehmlich für unsere Konfitüren und Aufstriche eingesetzten Glasverpackungen sind durch den sehr energieintensiven Herstellungsprozess einer unserer Emissions-Hotspots. Im Jahr 2022 haben wir in enger Kooperation mit unserem

größten Lieferanten ein umfangreiches Projekt zur **Gewichtsreduktion** bei Glas gestartet. Ziel war es, unsere Konfitürengläser so leicht und dünnwandig wie möglich zu gestalten, um Materialeinsatz und damit CO₂e-Emissionen zu reduzieren. Bedingung dafür war, dass Produktschutz und Transportfähigkeit auf höchstem Niveau erhalten bleiben, um Glasbruch im Produktionsprozess oder auf dem Weg zu unseren Handelspartnern und Verbraucher*innen bestmöglich auszuschließen. Mittels digitaler Simulation verschiedener Veränderungen der Glasform konnte eine Optimierung erarbeitet werden, die mit 16 % weniger Gewicht pro Glas auskommt. Bezogen auf den Product Carbon Footprint des Glases entsprechend den Berechnungsparametern der ISO 14067, entspricht die Gewichtsreduktion einem Äquivalent von 13 % weniger CO₂e-Emission pro Glas allein im Herstellprozess. Hinzu kommen emissionsmindernde Effekte im Transport durch ein geringeres Gewicht der Gesamtladung. Nach der digitalen Optimierung der Glasform wurden Muster hergestellt, die sowohl bei den Lieferant*innen als auch in unseren Produktionsprozessen umfangreich getestet wurden. Nach einigen weiteren Anpassungen werden wir bis Mitte 2024 zunächst eine Million optimierte Gläser produzieren lassen, um unsere Produktionsprozesse zu überprüfen und final abzusichern. Wir sind zuversichtlich, dass wir gewichtsreduziertes Glas bis Ende 2024 flächendeckend für unsere Schwartau Extra Konfitüren (340 g) einsetzen können.

Auch bei unseren **Corny-Verpackungen** arbeiten wir an Optimierungen. Bei gleicher Riegelgröße haben wir das Format der Verpackungsfolie unserer Corny Nussvoll-Produkte einkürzen und den Materialaufwand somit um 6 % pro Riegel reduzieren können. Dieser Erfolg zählt auf unser Ziel ein, unnötiges Verpackungsmaterial zu vermeiden. Im Bereich unserer Corny Standard-Produkte haben wir die Lauflänge der Wicklerrollen von 1.500 m auf 2.000 m erweitert. Dies führt einerseits zu weniger Rollenwechseln an der Linie und damit zu mehr Effizienz im Produktionsablauf, andererseits



Glas ist einer der Emissions-Hotspots der Schwartauer Werke.

optimiert sich das Material-Transport-Verhältnis bei der Anlieferung der Rollen durch eine erhöhte Auslastung der Lkw-Kapazität. Nachdem wir Projekte zur Einführung von Papierverpackungen für unsere Corny Riegel in den vergangenen Jahren aufgrund nicht zufriedenstellender Ergebnisse immer wieder abbrechen mussten, arbeitet unser Team in der Verpackungsentwicklung aktuell an einem vielversprechenden Ansatz. Wie wir bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2022 ausführlicher erklärt haben, greifen aus Gründen der Lebensmittelsicherheit ebenso wie aus produktionstechnischen Gründen spezielle Anforderungen und Restriktionen mit Blick auf eine solche Verpackung. Das Material muss eine sogenannte MOSH-/MOAH-Barriere sicherstellen, sich luft- und keimdicht versiegeln lassen und in Produktlagertests bestehen. Darüber hinaus muss es sich lesbar bedrucken lassen und auf unseren Anlagen verarbeitbar sein. In enger Kooperation mit Papierherstellern und Druckereien arbeiten wir an alternativen Verpackungslösungen in steter Abwägung von sowohl Kreislauffähigkeit als auch Emissionsreduktion.

Auch die **Palettenbelegung und Transportkonfektionierung** unserer Produkte hinterfragen wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements. Durch eine geänderte Platzierung von Trays auf Transportpaletten konnten wir für unsere Schwartz Extra Promotionaktion mit größerem Glas eine Optimierung von 5% mehr Ware pro Palette

erzielen. Unser Marketingteam arbeitet darüber hinaus in Kooperation mit einem Handelspartner an der Pilotierung von Mehrwegdisplays für den Handel, um die Menge an Karton in Einmalnutzung zu reduzieren.

Qualität und Lebensmittelsicherheit

Wir wollen, dass die Menschen unsere Produkte unbeschwert genießen und sich jederzeit auf die bewährte Schwartz-Qualität verlassen können. Dafür sorgen effektive Managementsysteme und umfassende Kontrollen. Sämtliche Prozesse – von der Produktentwicklung bis zum Vertrieb – sind im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems definiert und seit vielen Jahren nach den anerkannten Anforderungen des **International Featured Standard Food (IFS Food 8.0)** zertifiziert. Unser letztes externes IFS-Food-8-Audit im Januar 2024 haben wir erneut mit der Bewertung „Higher Level“ abschließen können. Auch unsere B2B-Kunden auditieren unsere Systeme regelmäßig nach ihren eigenen Standards.

Von der Rohstoffannahme über die Herstellung bis hin zur Auslieferung analysieren wir alle Prozessschritte im Rahmen des EU-weit verpflichtenden **HACCP-Konzepts** auf mögliche mikrobiologische, chemische oder physikalische Gesundheitsrisiken und legen Maßnahmen zur Risikominimierung fest. Für die Überwachung unserer Prozesse setzen wir modernste Technologien ein. Darüber hinaus tragen alle

Mitarbeiter*innen dazu bei, dass täglich nur qualitativ hochwertige und sichere Produkte unser Haus verlassen.

Ein Risiko, das wir ebenfalls im Blick haben, ist der sogenannte Lebensmittelbetrug, besser bekannt als **„Food Fraud“**. Dabei geht es um absichtlich substanziiell verfälschte oder falsch gekennzeichnete Lebensmittel. Wir schützen unsere Kund*innen und uns, indem wir potenzielle Betrugsrisiken bei unseren Rohwaren und Fertigprodukten laufend analysieren und auch hier entsprechende vorbeugende Maßnahmen treffen.

Wir führen regelmäßig **interne Audits** durch, um unser Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitssystem zu überprüfen und stetig weiter zu verbessern. 2023 wurden insgesamt neun interne Audits mit den Schwerpunkten Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement durchgeführt. Darüber hinaus gab es diverse **externe Produktzertifizierungsaudits** (Rainforest Alliance, bio, kosher, halal), um den Kundenbedürfnissen bezüglich nachhaltiger Produkte sowie bestimmter Ernährungsweisen und -vorschriften Rechnung zu tragen. Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle in den Bereichen Food Fraud und Food Defense. Ebenso gab es keine gerechtfertigten Behördenbeschwerden oder Bußgeldzahlungen. Die teilweise Verwendung einer falschen Wicklerfolie führte zur Rücknahme einer Charge Corny Zero White Choc auf dem tschechischen Markt.

Marketing, Kennzeichnung und Verbraucherservice

Nachhaltigkeitsaspekte zu kommunizieren, ist aufgrund der Komplexität vieler Themen keineswegs einfach. Unser Anspruch ist es, **konkrete, robuste und belegbare Informationen** über unsere Unternehmensaktivitäten transparent, aktuell und nachvollziehbar zu vermitteln. Ein wichtiger Baustein in diesem Zusammenhang ist unser Nachhaltigkeitsbericht. Darüber hinaus



„Wir wollen jeden Tag etwas besser werden. Daher messen wir unsere Qualitätsfähigkeit an relevanten Kennzahlen und setzen uns stets ehrgeizige neue Ziele, die wir erreichen möchten, um auch morgen unsere Kund*innen für unsere Produkte zu begeistern.“

Dr. Karen Kiwitt

Leitung Qualitätsmanagement



bemühen wir uns, ausgewählte Themen und Fakten in kurzer und leicht verständlicher Form an die Konsument*innen unserer Produkte, unsere Handelspartner, Mitarbeiter*innen sowie weitere interessierte Parteien zu kommunizieren. Wichtig ist es dabei, komplexe Sachverhalte auf ein anschauliches Maß herunterzubrechen, ohne durch zu starke Verdichtung, Verkürzung oder Unterkomplexität das Risiko von Missverständlichkeit oder gar Greenwashing einzugehen. Dies haben wir auf unserer Unternehmenshomepage www.schwartauer-werke.de mit Blick auf unser Engagement und die wesentlichen Fortschritte bereits umgesetzt. Darüber hinaus haben wir sowohl auf Unternehmens- als auch Markenebene wesentliche Nachhaltigkeitsinformationen für unseren Vertrieb und das Marketing aufbereitet. Zusätzlich wurden die Kolleg*innen aus beiden Abteilungen befähigt, diese Informationen auf sachgerechte Weise in ihre Tätigkeit zu integrieren.

Auf unserem Schwartau Extra Social-Media-Kanal wurde 2023 das Thema zuckerreduzierte Konfitüren sowie Konfitüren ohne zugesetzten Zucker priorisiert, um auf diesen Teil unseres Sortiments und Alternativen zu den klassischen Rezepturen aufmerksam zu machen. Wir sind uns der besonderen Verantwortung gegenüber Kindern und Jugendlichen bewusst und halten uns konsequent an die **Selbstverpflichtung für**

Lebensmittelwerbung der deutschen Lebensmittelwirtschaft. Wir unterstützen darüber hinaus die grundlegenden Bestrebungen, Kinder vor einem übermäßigen Zuckerkonsum zu schützen, und haben den Anspruch an uns und die Lebensmittelindustrie, unseren Teil beizutragen.

Auf unserem Schwartau Extra Social-Media-Kanal wurden im Berichtsjahr Fakten zu Früchten, deren Herkunft sowie der Frischverarbeitung auf informative Weise aufbereitet. Unser Vertrieb bindet das Thema Nachhaltigkeit immer aktiver in seine Gespräche mit Handelspartnern ein. Für Fragen der Konsument*innen rund um unsere Produkte, aber auch für Anregungen und Kritik ist unsere **Verbraucherberatung** telefonisch, über das Kontaktformular auf unseren Websites (Unternehmen sowie Marken) sowie über unsere Social-Media-Kanäle erreichbar. Denn wir lernen nicht nur aus unseren eigenen Erfahrungen, Erfolgen und Fehlern, sondern ziehen auch aus der Kritik, den Wünschen und interessierten Anfragen unserer Konsument*innen wertvolle Erkenntnisse. Diese fließen zusammen mit den Statistiken unserer Verbraucher*innenberatung in unseren **vierteljährlichen Qualitätsbericht** ein, auf dessen Basis wir bei Bedarf entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Ergänzend führen wir regelmäßige Produkttests durch, um Feedback zu erhalten, das die Zielgruppe repräsentativ widerspiegelt.

Entscheidungshilfe Verpackungsoptionen im Gastronomie-Vertrieb

Für unsere Großkund*innen in Gastronomie, Hotellerie und Gemeinschaftsverpflegung bieten wir unsere Konfitüren in verschiedenen Verpackungsformaten an. Bereits im Jahr 2022 haben wir den besonders verpackungs- und abfallsparenden Konfitürendispenser vorgestellt. Um die Vorteile des verringerten Abfallaufkommens, verbunden mit dem Potenzial zur Reduktion verpackungsbezogener Emissionen, noch besser vermitteln zu können, haben wir entsprechendes Informationsmaterial erstellt. Unser Schwartau Professional Team kann über die einfache Visualisierung das Bewusstsein für die Themen Verpackung und Emissionen steigern und bezieht diese Aspekte auch in die Artikelempfehlung ein.

Vergleich Verpackungslösungen Gastronomie pro 100 kg Konfitüre

Verpackung	25-g-Portionsschale	600-g-Glas	1.000-g-Dispenser	2.900-g-Eimer
Abfall (kg)	4,28	44,6	1,6	3,5
Emissionen (kg CO _{2e})	21,8	71,8	7,52	14,3



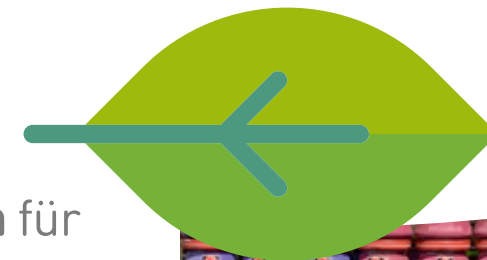
Beste Bilanz
Abfall und
Emissionen

Zur **Sensibilisierung unserer Konsument*innen** für die korrekte Entsorgung unserer Produktverpackungen haben wir auf unseren Corny Haferkraft- und Corny Nussvoll-Produkten einen Trennhinweis aufgebracht. Bei zukünftigen Designanpassungen werden wir einen solchen auch für weitere Produkte einführen.

Zur Förderung von **Authentizität und Transparenz** verzichtet der Nachhaltigkeitsbericht der Schwartauer Werke seit 2022 vollständig auf Stockbilder. Alle verwendeten Fotos sind entweder von uns produziert, in unserem Auftrag entstanden oder wurden uns von Landwirt*innen oder Eventpartner*innen zur Verfügung gestellt.

Rückschläge und Stolpersteine

Änderungen an Verpackungen und den dafür eingesetzten Materialien werden wann immer möglich langfristig geplant. Meist bereits ein Jahr im Voraus kommunizieren unsere Supply-Chain-Abteilungen, der Vertrieb sowie die Marketingabteilung geplante Anpassungen an die Kunden. Bei der Gestaltung des Verpackungsdesigns einschließlich der Inhaltsstofflisten sind uns enge Grenzen gesetzt. So müssen wir beispielsweise für unsere Corny-Produkte stets sicherstellen, dass die Deklaration auf der Wicklerfolie und den Faltschachteln identisch ist. Das erfordert eine sehr enge zeitliche Abstimmung der unterschiedlichen Bestellungen. Entsprechend steht das Team aus Einkauf und Disposition bei jedem Umstellungs-



Der Einsatz von Pfandgläsern für Konfitüre wurde geprüft, lässt sich derzeit jedoch nicht umsetzen.

prozess in sehr engem Austausch mit Marketing, Verpackungsentwicklung und Qualitätsabteilung. Je nach Umstellung kommt es aber aufgrund der oben skizzierten rechtlichen Anforderungen dennoch zur **Vernichtung von Restmaterialien**, weil die beschriebene gleichzeitige Umstellung unterschiedlicher Verpackungsarten oder -bestandteile erforderlich ist und sich die bestellten Einheiten nicht eins zu eins aussteuern lassen. Das zu vermeiden gelingt uns leider nicht immer. In dieser Hinsicht würden wir uns mehr Flexibilität und Freiheit wünschen, jedoch steht der Konsument*innenschutz an erster Stelle. Um den Prozess zu verbessern, wurde im Berichtsjahr die **Abteilung Product Change Management** geschaffen. Sie kann die Entwicklung und Veränderung unserer Produkte noch strukturierter sowie standort- und funktionsübergreifend angehen und Auslauf- wie Änderungsprozesse effizienter betreuen.

Im Rahmen unserer Verpackungs- und auch der Einkaufsstrategie zur Emissionsreduktion haben wir uns immer wieder intensiv mit dem Thema **Pfandglas für Konfitüre** beschäftigt. Unsere Analyse kommt mit Blick auf unser Set-up zu dem Ergebnis, dass die Einführung eines Pfandsystems für Konfitürengläser derzeit nicht sinnvoll scheint. Die Gründe für diese Einschätzung möchten wir offenlegen. Ein Pfandglas bietet nur dann ökologische Vorteile gegenüber einem Einwegglas, wenn es eine möglichst hohe Zahl von Befüllungszyklen durchläuft. Das erfordert ein wesentlich stabileres Glas. Damit würde das Pfandglas schwerer als das herkömmliche Einwegglas, was unter anderem erhöhte Transportemissionen mit sich brächte. Konfitüren werden durch einen Erhitzungsvorgang (Pasteurisieren) haltbar gemacht, bei dem im Glas ein Vakuum entsteht. Schon kleine Schäden an Rand oder Glasgewinde führen dazu, dass der Deckel nach kurzer Zeit nicht mehr hermetisch abschließt, womit das Produkt nach kurzer Zeit verderben würde. Außerdem können kleine Beschädigungen das Glas während des Pasteurisierungsvorganges zum Platzen bringen. Beides erfordert eine äußerst schonende Behandlung des Pfandglases seitens Verbraucher*innen, Handel sowie während des Transports, um ein vorzeitiges Aussortieren wegen Beschädigung zu verhindern. Kennzeichnend für ein Pfandsystem ist darüber hinaus der erhöhte Aufwand und Platzbedarf für die Lagerung der leeren Gläser bei Handel und Herstell- bzw.

Abfüllbetrieb. Dabei kann es zudem zu hygienischen Problemen kommen, wenn anhaftende Produktreste von Pilzen oder Bakterien befallen werden. Pfandgläser müssen vor der erneuten Befüllung aus Gründen der Keimfreiheit intensiv gespült werden, das gilt insbesondere bei gut haftenden Füllgütern wie Konfitüren. Dazu werden konzentrierte, sehr aggressive Laugen verwendet. Zudem benötigt der Vorgang große Mengen an Wasser, Energie und weiteren Chemikalien, das anfallende Abwasser wird mit Salzen belastet. Die Reinigungschemikalien können außerdem zu einer Beschädigung der dünnen Glasveredelungsschicht (Vergütung) führen, wodurch die Gläser unansehnlich werden und sich unangenehm stumpf oder rau anfühlen. Zugleich wird die Bruchanfälligkeit erhöht. Hinzu kommt, dass für Konfitüren derzeit weitgehend keine einheitlichen Glasformen genutzt werden. Dies zöge die Notwendigkeit nach sich, Leergläser zum Teil über weite Strecken zum jeweiligen Hersteller zurückzutransportieren. Da die Pfandgläser schwerer sind als Einweggläser, führt dies zu weiteren Umweltbelastungen. Während Getränke oder Molkereierzeugnisse in Pfandgläsern eine vergleichsweise schnelle Verbrauchszeit und somit Rücklaufquote aufweisen, liegt diese bei Konfitüren in einem Bereich, der unter aktuellen Gegebenheiten logistisch und wirtschaftlich nicht umsetzbar scheint.



Säule 4
**engagierte
Gemeinschaft**



Wichtigste Erfolge 2023

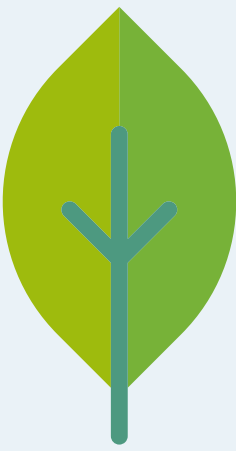
- **Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit**
Groß angelegte Sicherheits- und Notfallübung Ammoniak-austritt; Einführung neues Wegekonzept Werk I
- **Mitarbeitendenumfrage und Maßnahmenumsetzung**
Erhebung von Feedback zu Engagement, Diversity, Führungskultur, Wertschätzung, Gesundheit, Work-Life-Balance sowie zur Ableitung von Verbesserungsplänen
- **Sensibilisierung für Chancengleichheit und Inklusion**
Durchführung von Fokusgruppenbefragungen mit Schwerpunkt auf Geschlecht und Inklusion; Einführung einer Richtlinie zur gendersensiblen Sprache
- **Resilienztrainings für Mitarbeitende**
Gruppenworkshops zur Stärkung mentaler Gesundheit und Widerstandsfähigkeit bei Stress, hoher Arbeitsbelastung sowie in Zeiten von Veränderungen und Herausforderungen
- **Internationale Azubi-Austauschprogramme**
Erasmus-Programm für neun kaufmännische und gewerbliche Auszubildende mit Aufenthalt in der Schweiz und in Schweden
- **Regionales und soziales Engagement**
Sach- und Geldspenden: Ärzte ohne Grenzen, McDonald's Kinderhilfe Stiftung, Tafel Bad Schwartau, Landesverband Imker S-H; Unterstützung und Sponsorings: Schleswig-Holstein Musik Festival, Wissensfabrik, VfL Bad Schwartau

Unsere Maßnahmen 2024

- **Risikosensibilisierung und vorbeugende Unfallkultur**
im Sinne des Supply-Chain-Leitbildes für null Unfälle einschließlich neuer Software für Arbeitssicherheit
- **Vorbereitung Zertifizierung ISO 45001**
Aufbau standardisiertes Management für Arbeitssicherheit
- **Maßnahmen Betriebliches Gesundheitsmanagement**
Neuausrichtung der Angebote zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit, basierend auf Umfrageergebnissen
- **Förderung von Mitarbeitendenzufriedenheit**
Pulse-Survey für Mitarbeitenden-Feedback, Einführung einer „Pay for applied Skills“-Honorierung
- **Förderung Mitarbeitendenentwicklung**
Ausbau des internationalen Austauschprogramms innerhalb der Hero Gruppe; Patenprogramm für Young Talents
- **125 Jahre Schwartauer Werke Jubiläumskampagne**
Events und Initiativen unter dem Motto „Menschen im Fokus, Zukunft im Blick: Wir sagen Danke und geben etwas zurück“
- **Förderung Corporate Volunteering**
Gezielte Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeiten von Mitarbeitenden durch Freistellung von der Arbeit

Langfristige Ziele 2025+

- **Null Unfälle mit Ausfallzeiten**
Förderung der Vision der Health and Safety Community mit entsprechenden Konzepten und Maßnahmenplänen
- **Verbesserung der Feedbackkultur**
Überarbeitung des „Performance und Short Term Incentives“-Prozesses; Etablierung von Onboarding-Events und Offboarding-Gesprächen
- **Programm für Weiterbildung und Entwicklung**
Aufbau eines Entwicklungsprogramms für Führungskräfte sowie Aufbau eines standardisierten Trainingsprogramms für alle Mitarbeitenden
- **Ganzheitliche interne Recruiting-Prozesse**
Überarbeitung bestehender Strukturen der Talentförderung mit dem Ziel, dauerhaft mind. 50 % der Führungspositionen intern zu besetzen
- **Förderung von Inklusion**
Aufstellung eines langfristigen Maßnahmenplans bis 2025
- **Implementierung Behavioral Leadership**
Aufbau von Kompetenz und Managementprogramm bis 2025 sowie Befähigung aller Mitarbeitenden, in ihrem Aufgabengebiet agil, sicher und nachhaltig zu agieren, bis 2030

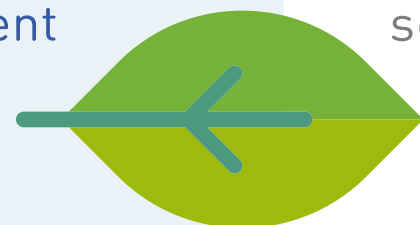


Wir leben und lieben Vielfalt. Das schließt all unsere Kolleg*innen ein, die jeden Tag aufs Neue mit ihrem Engagement und Wissen das Fundament unseres Erfolges legen und die Unternehmenskultur entscheidend prägen. Unsere Mitarbeiter*innen sind unsere Held*innen, deshalb ist es für uns selbstverständlich, eine inklusive und von Chancengleichheit geprägte Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich jede*r einbringen und weiterentwickeln kann. **Sicherheit, Gesundheit sowie Wertschätzung und Teamgeist** haben



„Bei den Schwartauer Werken begegnen wir uns stets auf Augenhöhe, mit Respekt und Ehrlichkeit. Wir leben eine Kultur, geprägt von Zusammenhalt, gegenseitiger Unterstützung und offener Kommunikation.“

Florian Brombach
Leitung Personalmanagement



für uns im Arbeitsalltag oberste Priorität. Unsere Verantwortung geht jedoch noch weiter. Wir sind stolz darauf, ebenso unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrzunehmen, uns für die Region zu engagieren und uns als Unternehmen für die Bedürfnisse und Anliegen unserer Nachbar*innen und Partner*innen einzusetzen.

Arbeiten bei den Schwartauer Werken

Um Produkte herzustellen, die so natürlich wie möglich sind und das Gute der Natur bewahren, sind unsere Mitarbeiter*innen entscheidend. Gemeinsam arbeiten wir tagtäglich mit Engagement und Tatendrang daran, unsere ambitionierten Ziele zu erreichen. Ende 2023 bestand unser Team aus **965 Kolleg*innen**, die nahezu alle unbefristet angestellt sind. Darüber hinaus haben wir 43 Auszubildende und dual Studierende sowie 21 Praktikant*innen und Werkstudent*innen beschäftigt. Und auch unsere Vielfalt spiegelt sich in unserem Team wider: Knapp **30 Nationalitäten** arbeiten bei den Schwartauer Werken zusammen. Im Berichtsjahr haben wir im Durchschnitt zusätzlich rund 60 Leihmitarbeiter*innen beschäftigt, um kurzfristige Engpässe zu überbrücken. Eingesetzt wurden sie vor allem in der Frischfruchtverarbeitung sowie für Hilfsarbeiten in den Werken – dort vor allem im Verpackungsbereich. Anders als in den Vorjahren haben wir 2023 nur durchschnittlich acht Saisonkräfte beschäftigt, da wir uns bewusst entschieden haben, neue Kolleg*innen entweder

Mitarbeiter*innen der Schwartauer Werke

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Anzahl Mitarbeiter*innen	965	642	323
davon unbefristet angestellt	889	584	305
davon befristet angestellt	76	58	18
davon Angestellte Verwaltung	328	152	176
davon Angestellte gewerblich	637	490	147
davon in Vollzeit angestellt (38 h/Woche)	875	632	243
davon in Teilzeit angestellt (<38 h/Woche)	90	10	80
Auszubildende, dual Studierende, Werkstudierende, Praktikant*innen	64	40	24

Mitarbeiter*innen in Elternzeit und Rückkehrer*innen aus Elternzeit

	Gesamt	Männlich	Weiblich
Anzahl Mitarbeiter*innen in Elternzeit	37	15	22
Anzahl Rückkehrer*innen aus Elternzeit	22	15	7

befristet oder gleich unbefristet einzustellen (2022: 25 Saisonkräfte, 2021: 77 Saisonkräfte). Im Berichtsjahr haben wir 169 neue Kolleg*innen bei den Schwartauer Werken begrüßt, jegliche Recruitmentkosten, die entstehen, übernehmen stets ausschließlich die Schwartauer Werke. Wir streben langfristige Beschäftigungsverhältnisse

an und möchten gemeinsam mit unseren Mitarbeiter*innen wachsen: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit über alle Mitarbeitenden hinweg liegt bei knapp 13 Jahren. Im Berichtsjahr hatten wir eine Fluktuationsquote von rund 5,5%, dieser Wert liegt knapp unter dem Wert aus dem Vorjahr (2022: 6 %).

Unser Schwartau Leadership Circle, der erweiterte Führungskreis mit Vertreter*innen aus verschiedenen Unternehmensbereichen, umfasst 37 Männer und 16 Frauen.

Die **Vereinbarkeit von Job und Privatleben** ist uns wichtig. Wir stehen für selbstbestimmtes Arbeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und je nach Aufgabenbereich der Möglichkeit, mobil zu arbeiten. Zusätzlich bieten wir allen Mitarbeiter*innen eine **Kindernotfallbetreuung** an, die während der Arbeitszeit entweder zu Hause oder im Kinderbetreuungsraum der Schwartauer Werke kostenlos in Anspruch genommen werden kann. Für 2024 planen wir, unser Angebot in Kooperation mit der HanseBelt Initiative Beruf und Familie um eine Sonderzeitenbetreuung für Kinder sowie eine Senior*innen-Assistenz auszuweiten.

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen eine **faire Vergütung**, die sich an den für uns geltenden Tarifbestimmungen orientiert. Rund 87 % unserer Beschäftigten profitieren von tariflich festgelegten Rahmenbedingungen. Auf dieser Basis werden auch die Arbeitsbedingungen für die übrigen, außertariflich angestellten Mitarbeiter*innen festgelegt. Uns ist besonders wichtig, dass sie alle auch im Alter abgesichert sind. Daher bieten wir zusätzlich zur tariflichen auch eine betriebliche Altersvorsorge an. Im Berichtsjahr haben wir unsere Mitarbeitenden angesichts der



PHI - Prozessharmonisierungsinitiative

Um noch effizienter innerhalb der Hero Gruppe zu arbeiten, treiben wir seit einigen Jahren gemeinsam unser Transformationskonzept voran. Damit wollen wir nicht nur die Komplexität in den Ländergesellschaften reduzieren und Prozesse harmonisieren, sondern auch eine wichtige Investition in unsere digitale Zukunft tätigen. Ein zentrales Projekt dieser Transformation ist ein harmonisiertes Enterprise-Resource-Planning (ERP)-System, intern als Projekt PHI bezeichnet, das bei den Schwartauer Werken als Pilotprojekt vor rund drei Jahren gestartet und am 1. Januar 2024 live gegangen ist.

PHI steht für Process Harmonization Initiative (Prozessharmonisierungsinitiative). Ziel dieses Projekts war es, in der gesamten Hero Gruppe Arbeitsprozesse, Daten und Systeme aufeinander abzustimmen und zu standardisieren, um

noch effizienter zusammenarbeiten zu können. Im Zuge von PHI wurde unser ERP-System auf das neue SAP-Programm S/4HANA umgestellt. Um diese Umstellung umsetzen zu können, wurden alle unsere Prozesse in verschiedenen Workstreams analysiert und anschließend ins neue System übertragen. In das Projekt waren über 150 Schwartau und Hero Kolleg*innen sowie zahlreiche externe Berater*innen und Fachexpert*innen eingebunden. Das Projekt hat vielen Kolleg*innen enorm viel abverlangt. Um nicht nur den Kernteams, sondern allen Mitarbeitenden der Schwartauer Werke mögliche Ängste vor Veränderungen zu nehmen, wurde das Projekt von Change-Botschafter*innen begleitet. Mit Kolleg*innen aus der Belegschaft sowie aus dem Betriebsrat haben wir Vertrauenspersonen geschaffen, um die Veränderung und auftretende Probleme oder Konflikte bestmöglich zu begleiten. Für die



Das PHI-Projektteam auf einem Teambuildingevent im Sommer 2023.

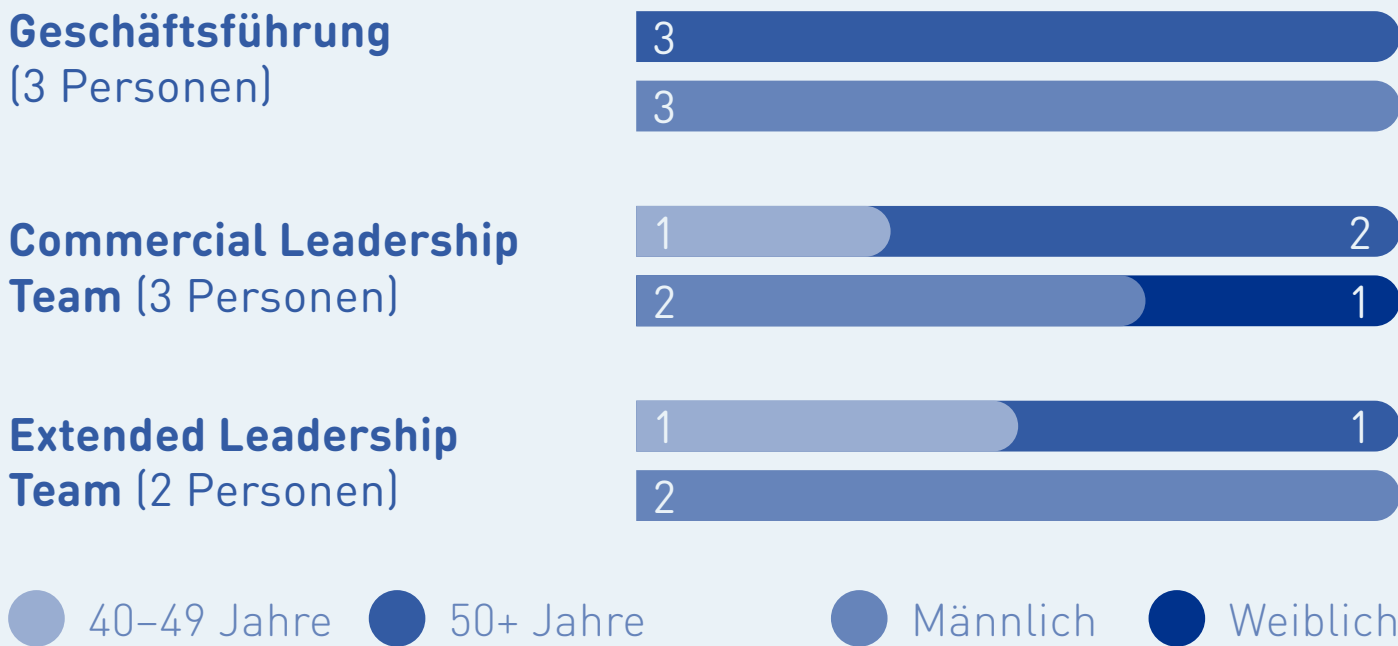
inhaltliche Schulung der Belegschaft wurden Key User ausgebildet und ein Trainingsteam etabliert.

Um unsere Kolleg*innen auf diese große Veränderung einzustimmen, haben wir zahlreiche Kommunikationskanäle genutzt und verschiedene andere Formate ins Leben gerufen. Neben zahlreichen Artikeln in unserem Intranet und an den digitalen Schwarzen Brettern, gab es Videos, Liveformate, Umfragen und Events zum Netzwerken.

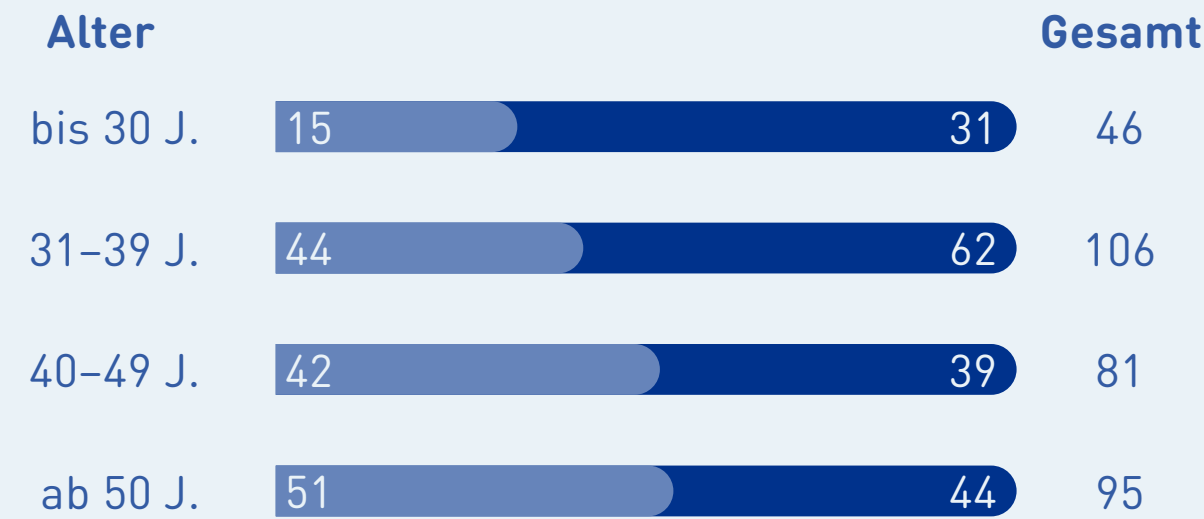


Mitarbeiter*innen nach Alter, Geschlecht und Anstellungsart

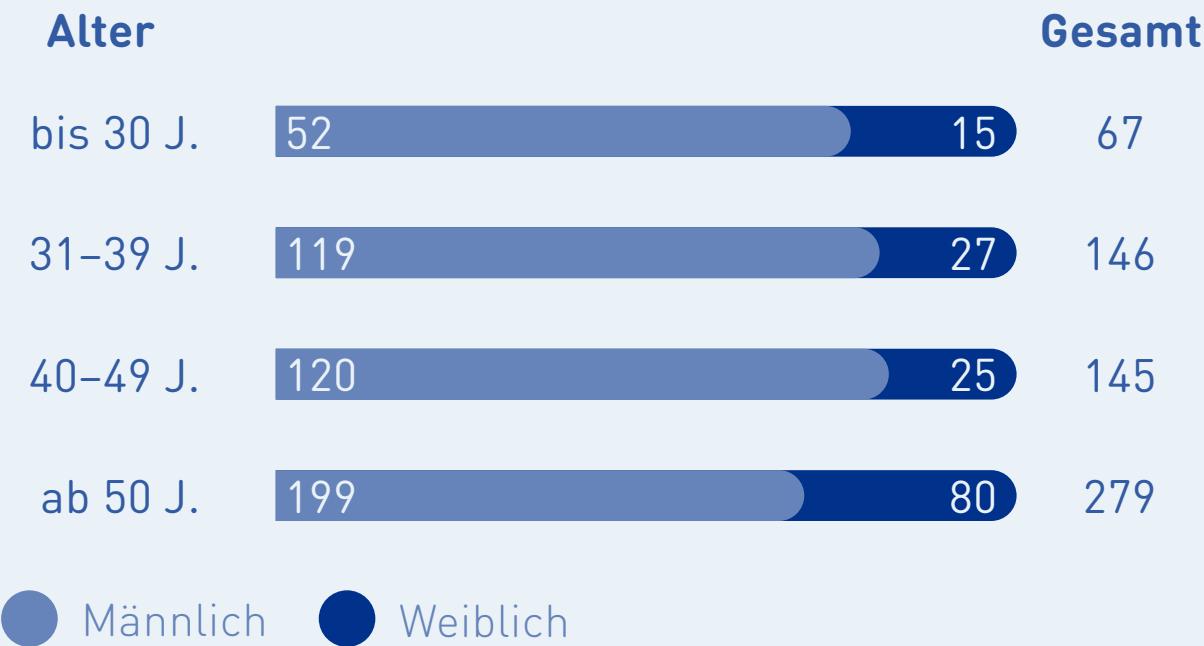
Erweiterte Geschäftsführung nach Alter und Geschlecht



Mitarbeiter*innen Verwaltung



Mitarbeiter*innen Produktion



angespannten wirtschaftlichen Lage zudem mit einer Inflationsausgleichprämie unterstützt. Sowohl tariflich als auch außertariflich angestellte Mitarbeiter*innen haben bis Januar 2024 eine Prämie in Höhe von 1.500 Euro erhalten. Für 2024 ist die Zahlung einer weiteren Inflationsausgleichsprämie geplant. Darüber hinaus wurde die Nachtschichtzulage für unsere gewerblichen Kolleg*innen von tariflich 15 % auf übertariflich 25 % erhöht.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit und die Gesundheit unser Mitarbeitenden stehen für uns an erster Stelle. Wir verpflichten uns, ihnen allen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, damit sie jeden Tag wohlbehalten zu ihren Familien zurückkehren. Seit 2016 nehmen wir erfolgreich am Prämienvverfahren der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) teil, um unser Arbeitssicherheitsmanagement auch von externen Expert*innen beurteilen zu lassen und weitere Verbesserungsimpulse aus ihrer Perspektive zu erhalten. Wir sind besonders stolz, im Berichtsjahr 2023 mit 97% überdurchschnittlich abgeschnitten zu haben.

In Sachen Arbeitssicherheit überprüfen wir kontinuierlich unsere Betriebsstätten und Arbeitsabläufe auf potenzielle Unfallrisiken, besonders in unserer Produktion. Dies geschieht durch Begehungen, Gefährdungsbeurteilungen für technische Anlagen und einzelne Produktionsschritte sowie durch die Auswertung von Unfallprotokollen und Meldungen potenzieller Gefahrenstellen. Vor allem in unseren Produktionswerken gelten strenge **Sicherheitsbestimmungen** mit festen Vorgaben zum Umgang mit Maschinen und der persönlichen Schutzausrüstung. Unsere **Arbeitssicherheitsbeauftragten** führen

„Strive for Zero“ Initiative

Um unsere Arbeitssicherheit zu verbessern, haben wir 2023 unsere gruppenweite Initiative „Strive for Zero“ ins Leben gerufen. Keine*r unser Mitarbeitenden soll sich bei oder durch die Arbeit verletzen, wir streben nach der Zielgröße Null – null leichte Unfälle, null schwere Unfälle und selbstverständlich null tödliche Unfälle. Dies ist nur möglich, wenn wir auch die Zahl der gefährdenden Handlungen auf null reduzieren und alle Mitarbeitenden bei den Schwartauer Werken sicheres Verhalten im Alltag leben.

Wir haben uns verpflichtet, Sicherheit am Arbeitsplatz als zentralen Pfeiler unserer Strategie in unser Handeln zu integrieren, und werden dazu eine starke Sicherheitskultur auf allen Ebenen der Organisation verankern. Alle Mitarbeiter*innen, von der Geschäftsführung über Verwaltungsangestellte bis zu den Produktionsmitarbeiter*innen, sollen Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und in puncto Sicherheit umsichtig und proaktiv handeln.

Sicherheit beginnt mit Bewusstsein und so haben wir uns verpflichtet, die wichtigsten



Die „Strive for Zero“ Initiative soll Mitarbeitende für einen bewussten Umgang mit potenziellen Sicherheitsrisiken sensibilisieren.

Leistungskennzahlen im Bereich Sicherheit kontinuierlich zu überwachen und transparent darüber zu berichten. Schulungen und die Einbindung aller Kolleg*innen sind die Grundpfeiler, damit wir gemeinsam wachsam und engagiert bleiben. Um ein modernes Arbeitsschutz-Managementsystem zu schaffen und langfristig aufrechtzuerhalten, setzen wir uns dafür ein, unsere Ziele regelmäßig zu aktualisieren, um so eine kontinuierliche Leistungsverbesserung zu gewährleisten. Wir werden über die gesetzliche Anforderung hinaus die neusten Sicherheitssysteme im technischen und verfahrenstechnischen Bereich implementieren und die Möglichkeiten, die die Digitalisierung uns bietet, voll ausschöpfen.

regelmäßige Kontrollen einschließlich wöchentlicher Begehungen in verschiedenen Arbeitsbereichen durch, um Risiken zu identifizieren und Verbesserungspotenziale zu ermitteln. Neben einer hauptamtlichen Sicherheitsfachkraft beschäftigen wir einen HSE-Manager (Health, Safety, Environment). Beide werden durch 34 Sicherheitsbeauftragte sowie vier QSEH-Koordinator*innen (Quality, Safety, Environment, Health) unterstützt, die vor Ort die Einhaltung der Sicherheitsstandards im Blick haben. Darüber hinaus stellen wir neben einem **Betriebsarzt** eine medizinische Betreuung, die neben zahlreichen arbeitssicherheitsbezogenen Untersuchungen auch 2023 wieder eine Gripeschutzimpfung angeboten hat. Insgesamt wurden im Berichtsjahr von unserer Sicherheitsfachkraft knapp 1.300 Stunden unter anderem für Begehungen, Unfallbearbeitung, Schulungen und Beratung aufgewendet. Je nach Aufgabe und Arbeitsplatz helfen uns verpflichtende und spezifische **Schulungen und Sicherheitsunterweisungen**, auf Risiken und definierte Prozesse für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und eine Kultur der Prävention und Sorgfalt zu unterstützen. Speziell geschult werden ausgewählte Mitarbeitende in Übereinstimmung mit ihrem Tätigkeitsbereich unter anderem zum Arbeiten in engen Räumen sowie in Höhen, zum Strahlenschutz, zum Umgang mit Kühlschmierstoffen oder zur Kesselwartung.

Im Zuge unserer Vision „Strive for Zero“ haben wir unsere **Unfallberichte** überarbeitet, **Arbeitsanweisungen** angepasst und neue KPIs und Statistiken für eine regelmäßige Berichterstattung definiert. Wir haben ebenfalls festgelegt, dass für jeden Vorfall nach spätestens fünf Tagen ein Unfallreport-Merkblatt erstellt wird, das neben der Ursache auch eine Beschreibung des Hergangs sowie die veranlassten Maßnahmen und gezogene Learnings festhält und über unsere digitalen Schwarzen Bretter in den Werken kommuniziert wird. Wir fordern unsere Mitarbeiter*innen auf, Sicherheitsbedenken bei ihren Vorgesetzten oder den Schichtleiter*innen offen anzusprechen, und sensibilisieren sie bei Inkrafttreten neuer gesetzlicher Vorschriften, nach Unfällen oder wenn Kolleg*innen nach längerer Krankheit zurückkehren, durch interne Unterweisungen sowie regelmäßig auch allgemein zu verschiedenen Aspekten der Arbeitssicherheit. Über das firmeninterne Netzwerk haben alle Mitarbeitenden auch darüber hinaus jederzeit Zugriff auf sicherheitsrelevante Informationen. Aktuell bereiten wir den Einsatz einer speziellen Arbeitssicherheitssoftware vor, die voraussichtlich Ende 2024 implementiert werden und dann das bisherige System ablösen kann.

Im Berichtsjahr haben sich 33 gemäß Berufsgenossenschaft **meldepflichtige Arbeitsunfälle** ereignet (2022: 25). Ergänzend zu dieser Erfassung in absoluten Zahlen haben wir im Berichtsjahr

die sogenannte Lost Time Incident Rate (LTIR) als weitere Kennzahl eingeführt, die wir monatlich erheben. Sie bezieht sich auf Unfälle, die einen Ausfall von mindestens einem Tag nach sich ziehen, und setzt sie ins Verhältnis zu den insgesamt im Unternehmen geleisteten Arbeitsstunden. Wir berechnen die LTIR auf Basis von einer Million Arbeitsstunden, was im Berichtsjahr in einer Rate von 16,6 resultierte. Angestrebt ist ein Wert von maximal 10. Unfallarten waren primär Stürze, Umknicken oder Ausrutschen, Verletzungen beim Bedienen von Maschinen, Verletzungen im Kontext von Transportarbeiten sowie Unfälle auf Dienstwegen. Sofern technische Ursachen vorliegen, werden diese schnellstmöglich abgestellt. Die weit überwiegende Anzahl der Arbeitsunfälle im Berichtsjahr war verhaltensbasiert und geschah laut Analyse und Datenbasis ohne Fremdverschulden. Die Steigerung der Sensibilität für potenziell gefährliche Situationen und die Förderung einer vorbeugenden Unfallkultur sind in diesem Zusammenhang zentrale Ziele unseres kurz- und mittelfristigen Maßnahmenplans.

Um die Sicherheit am Arbeitsplatz weiter zu verbessern, haben wir 2023 das Tragen von Anstoßkappen in gewissen Arbeitsbereichen (Reinigung, Wartung und Umrüstung von sowie Störungsbeseitigung an Anlagen) angeordnet. Auslöser waren die Unfallstatistiken der vergangenen Jahre, aus denen hervorging, dass häufig Verletzungen durch das Anstoßen des Kopfes entstanden sind.

Im Rahmen unserer „Strive for Zero“ Initiative haben wir im Berichtsjahr noch weitere Verbesserungen implementiert: Oft sind es einfache Mittel, die uns täglich daran erinnern, unser Sicherheitsbewusstsein zu hinterfragen und weiterzuentwickeln sowie gerade auch bei Routinetätigkeiten richtig zu handeln. Aus diesem Grund wurde 2023 an allen Handläufen in unseren Werken ein Hinweis-aufkleber platziert. Ähnlich verhält es sich mit den Laufwegen auf

Notfallübung

Gemeinsam mit vier Feuerwehren, Rettungsdiensten sowie 40 Kolleg*innen haben wir im Mai 2023 einen Ammoniak-Notfall auf unserem Werksgelände geprobt. Nachdem fünf unserer Kolleg*innen als Verletzte hergerichtet worden waren, wurden sie anschließend am vermeintlichen Unfallort in unserer Kühlanlage verteilt. Der Probealarm wurde ausgelöst und bereits nach wenigen Minuten rückten nach und nach über 17 Einsatzfahrzeuge von Feuerwehren und Rettungsdiensten an und platzierten sich auf dem Werksgelände. Die Einsatzkräfte bauten das für Chemikalienunfälle nötige Spezialequipment auf, dann ging es im Ganzkörperschutzanzug an die Absicherung des Unfallortes und die Bergung der Verletzten. Nach circa anderthalb Stunden wurde die Übung beendet.

Inszeniert wurde der Ernstfall eines Austrittes von Ammoniak, das zur Kühlung unserer Früchte zum Einsatz kommt. Nach

unserem Werksgelände. Nachdem wir in den vergangenen Jahren das Wegekonzept in unseren Werken II und III deutlich ausgeweitet hatten, wurde im Oktober ein neues Wegekonzept für Werk I umgesetzt. Neben Zebrastreifen, eingezeichneten Laufwegen und Sperrflächen wurde auch eine Warnwestenpflicht eingeführt. Ein weiteres Fokusthema im Werk II war die Minimierung des Produktionslärms, um die Arbeitsbelastung der Kolleg*innen zu reduzieren. Als erstes erfolgreiches Projekt wurde der Prozess des Vakuum-Brechens an



Regelmäßige Sicherheitsübungen helfen dabei, in riskanten Situationen sicher und schnell reagieren zu können.

dem Neubau der Kühlanlage, ausgestattet mit modernster Sicherheitstechnik, besteht die Pflicht, eine solche Notfallübung durchzuführen. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnte dies in den letzten Jahren nicht umgesetzt werden. Nun konnten wir dieser Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter*innen sowie der unmittelbaren Nachbarschaft nachkommen und die Übung hat stattgefunden. Im Anschluss erfolgten die ausführliche Aufbereitung und Auswertung der Übung – auch gemeinsam mit den Feuerwehren und Rettungskräften, um für den Ernstfall bestmöglich vorbereitet zu sein.

den Kochkesseln verbessert. Da beim Kochprozess unserer Konfitüre im Kessel Vakuum benötigt wird, muss aus diesem Luft gezogen werden. Nach Beendigung des Kochprozesses wird das Vakuum wieder gelöst oder, wie es in der Fachsprache heißt, gebrochen. Der bisherige Vorgang, bei dem das Vakuum durch ein kurzes Rohr am Kessel in hoher Geschwindigkeit aus der Umgebung gezogen wurde, verursachte einen sehr lauten Pfeifton. In Zusammenarbeit mit unserer Technik wurde dieses Rohr verlängert und unten mit einem

Filter aus Sintermetall verschlossen, durch den die Luft über mehrere kleine Öffnungen eingezo-gen wird. Im Ergebnis ist der Prozess wesentlich leiser und bedeutet weniger Lärmbelastung für das Team, das an den Kesseln arbeitet.

Auch im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements engagieren wir uns über einen **präventiven Ansatz** dafür, gesundheitlich bedingte Ausfälle möglichst zu vermeiden und Belastungs-situationen möglichst früh zu erkennen. Ziel ist, unsere Gesundheitsquote mit verschiedenen Maß-nahmen zu fördern und so stetig zu steigern. Einen entsprechenden Maßnahmenkatalog werden wir bis 2024 erarbeiten. Die Quote für bezahlte Abwesen-heit lag im Berichtsjahr bei 6,5 % (2022: 7,4 %), für unbezahlte Abwesenheit bei 6,1 % (2022: 5,2 %).

Im Rahmen unseres **betrieblichen Gesundheits-managements** unterstützen wir unsere Beschäf-tigten mit verschiedenen Angeboten dabei, gesund und fit zu bleiben. Neben ergonomisch einge-richteten Arbeitsplätzen, Steh- und Hebehilfen bieten wir individuell angepassten Gehörschutz sowie finanziell subventionierte Massagen am Arbeitsplatz an. Über eine Umfrage haben wir in Berichtsjahr alle Kolleg*innen um Feedback zu bestehenden und potenziellen neuen Maßnahmen gebeten, um künftig noch besser auf ihre Bedürf-nisse eingehen und ein angepasstes Angebot auf-bauen zu können. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Mitarbeitenden über unsere Maßnahmen

grundsätzlich informiert sind und sie auch gerne annehmen, wenngleich wir an einigen Stellen alternative Angebote in Erwägung ziehen sollten.

Eine besondere Form der Hilfestellung ist unser **Employee Assistance Program (EAP)** – eine pro-fessionelle, persönliche und auf Wunsch anonyme Kurzzeitberatung, die unsere Mitarbeiter*innen und auch ihre Angehörigen in gesundheitlichen, privaten oder beruflichen Belastungssituationen in Anspruch nehmen können. Im Berichtsjahr wurde das Programm in 57 Fällen (2022: 70) von

insgesamt 50 Klient*innen (2022: 57) genutzt. Davon waren 46 Personen Mitarbeiter*innen der Schwartauer Werke (2022: 51), bei vier handelte es sich um deren Angehörige (2022: sechs).

Werte, Mitarbeitendenzufriedenheit und Kommunikation

Das Fundament unserer Zusammenarbeit sind unsere Werte. Sie beschreiben, wie wir mitein-ander umgehen und wer wir sein wollen. Außer-dem sollen sie uns als Kompass den Weg in die Zukunft weisen. Uns liegt es sehr am Herzen, im

Arbeitsalltag unsere Werte zu leben und sie mit Projekten oder Maßnahmen zu verknüpfen. So bleiben sie sichtbar, während wir zugleich Kol-leg*innen honorieren, die mit ihrem Engagement unsere wertorientierte Kultur erlebbar machen.

Um uns weiter zu verbessern, haben wir 2023 eine umfangreiche und anonyme **Mitarbeitenden-umfrage** durchgeführt. 612 gewerbliche Mitarbei-ter*innen sowie 330 Angestellte aus der Verwaltung wurden in einem knapp dreiwöchigen Zeitraum zu zahlreichen Themenblöcken wie Engagement, Zusammenarbeit, Feedback, Innovation und Team-work befragt. Die Teilnahmequote lag bei 62 %, 583 Kolleg*innen haben uns somit ihr Feedback zukommen lassen.

Die Ergebnisse der Umfrage wurden zunächst mit dem Schwartau Leadership Team und unserem Leadership Circle, der alle Führungskräfte um-fasst, geteilt. Anschließend wurden sie allen inte-ressierten Kolleg*innen auf unserer Betriebs-versammlung vorgestellt. Verbunden damit hat jede Führungskraft die Aufgabe erhalten, die Teamergebnisse (Auswertung bei mehr als fünf Antworten pro Bereich) in den entsprechenden Abteilungen vorzustellen, zu diskutieren und gemeinsam ein bis drei konkrete Verbesserungs-aktivitäten mit konkreten Zielen zu definieren.



Ergebnisse Mitarbeitendenumfrage*

Unsere Stärken

94 %

Ich weiß, was ich tun muss, um in meinem Job **erfolgreich** zu sein.

94 %

Ich bin **autonom** genug, um meinen Job bestmöglich auszuführen.

87 %

Ich habe generell eine **positive Einstellung** zu meiner Arbeit.

86 %

Wir erlauben **keinerlei Diskriminierungen oder Belästigungen**.

76 %

Es macht **Spaß**, an meinem Arbeitsplatz zu arbeiten.

Unsere Chancen

28 %

Im Allgemeinen werden die richtigen Mitarbeiter*innen in unserem Unternehmen **belohnt und anerkannt**.

28 %

Wir **belohnen** Mitarbeiter*innen, die außergewöhnliche Dienste leisten.

33 %

Die Führungskräfte haben eine **Vision vermittelt**, die mich motiviert.

39 %

Bei unseren Unternehmen reagieren wir auf vielversprechende neue oder **innovative Ideen**.

48 %

Ich habe an einem **Workshop** teilgenommen, in dem die neuen Werte erläutert und diskutiert wurden.

*Auszug. Die Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf die Mitarbeitenden, die auf die gestellten Fragen mit „stimme voll zu“ oder „stimme eher zu“ geantwortet haben.

Aufgrund der Ergebnisse wurde das Fokusthema „Feedback und Anerkennung“ als Entwicklungsbereich definiert. Weitere Handlungsempfehlungen wurden im Bereich Führung und Weiterbildung identifiziert. Wir bei den Schwartauer Werken haben neben den Teamzielen den übergeordneten Fokus auf das Thema Anerkennung gelegt und die Projekte „Pay for applied Skills“ und „Job Evaluation Methode nach Mercer“ ins Leben gerufen, die wir 2023 definiert haben und 2024 ausrollen werden.

Im Rahmen unseres großen Digitalisierungsprojektes PHI (Prozessharmonisierungsinitiative) haben wir einen großen Fokus auf das Thema Change und den **Umgang mit Veränderungen** gelegt. Durch PHI mussten und müssen wir uns intern mit vielen Veränderungen auseinandersetzen: ein neues SAP-System, neue Prozesse und Arbeitsabläufe, mitunter neue Zuständigkeiten oder Informationswege. Das bedeutet für uns, dass wir neue Arbeitsweisen lernen und teilweise auch unsere Komfortzone verlassen müssen.

Um diese große Veränderung zu begleiten, haben wir seit 2022 einen externen Partner eingestellt, der zusammen mit dem Projektteam und dem Leadership Team die konkreten Veränderungen identifiziert. Zusätzlich haben wir das BRAVe-Team implementiert, das aus Mitgliedern unseres Betriebsrates besteht. Es vertritt die Interessen der Mitarbeitenden bei betrieblichen Veränderungen, insbesondere in Bezug auf Fragen, Sorgen oder arbeitsrechtliche Themen. Einmal im Monat bietet das Team eine Sprechstunde an und besucht in regelmäßigen Abständen unsere Werke.

Neben dem BRAVe-Team fungieren unsere Change-Botschafter*innen als Vertrauenspersonen bei Veränderungsprozessen. Ihre Aufgabe ist es, die Veränderungen, denen wir gegenüberstehen, bestmöglich zu begleiten. Sie stammen aus verschiedenen Abteilungen, sodass alle Kolleg*innen eine Person in ihrem näheren Umfeld haben, die sie bei Fragen oder Problemen ansprechen können. Die Change-Botschafter*innen haben im Berichtsjahr in mehreren Workshops Methoden erlernt, mit deren Hilfe sie die Kolleg*innen bei Problemen und Sorgen bestmöglich unterstützen können. Die Rolle der Change-Botschafter*innen ist nicht auf das PHI-Projekt begrenzt, sie können auch dabei helfen, andere Themen bezüglich interner Veränderungen zu adressieren.

Transparenz und Feedback spielen in unserer **Unternehmenskommunikation** eine zentrale Rolle. So früh wie möglich versuchen wir, die Kolleg*innen bei Neuheiten oder Veränderungen einzubeziehen. Möchten sie sich äußern, stehen ihnen dazu mit unserem Betriebsrat, internen Briefkästen, dem Intranet, verschiedenen E-Mail-Postfächern, Flüsterwänden oder Umfragen zahlreiche Wege zur Verfügung. Über den Betriebsrat können unsere Mitarbeiter*innen zudem bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen. Um ihre Bedürfnisse, Anliegen und Wünsche zu verstehen, fordern wir alle

regelmäßig auf, ihre Meinung – auch anonym – kundzutun, und sind jederzeit offen für Anregungen und Kritik. Über unser Schwartau TV, einen regelmäßigen Livestream mit Interviews und Updates des Leadership Teams und anderen Gästen, berichten wir zu aktuellen Themen und beantworten Fragen unserer Mitarbeiter*innen. Auch unsere anderen Liveformate wie die Brownbag oder Greenbag Sessions, Informationsveranstaltungen in den Werken, Betriebsversammlungen oder Sprechstunden mit unseren Change-Botschafter*innen und dem BRAVe-Team des Betriebsrats können zum Austausch genutzt werden.

Seit bereits zehn Jahren **informieren wir unsere Kolleg*innen täglich** über unser ExtraNET. Ende 2021 haben wir in unseren Werken ExtraBOARDS in Betrieb genommen, um die Kolleg*innen auch hier schnell und ganzheitlich mitzunehmen. Zusätzlich informieren wir die Mitarbeitenden in den Werken alle zwei Monate über unsere Mitarbeitendenzeitung ExtraPOST sowie in zweiwöchentlichem Rhythmus über unseren One Pager zu den wichtigsten Ereignissen rund um ihren Arbeitsplatz. All diese Medien berichten über Neuerungen, anstehende Termine, Events und laufende sowie geplante Projekte. Wir stellen neue Kolleg*innen vor und teilen interessante Geschichten aus verschiedenen Unternehmensbereichen. Im Berichtsjahr haben wir im Vergleich zu 2022 151 Artikel mehr veröffentlicht (2022: 718; 2023: 869).

Besonders gefreut hat uns, dass wir im November wieder mit über 600 Kolleg*innen unser Betriebsfest unter dem Motto „Winter Wonderland“ feiern durften. Mit unseren Liveformaten wie der Betriebsversammlung, den Brownbag und Greenbag Sessions sowie verschiedenen Dankesaktionen haben wir im Berichtsjahr über 20 physische Veranstaltungsformate angeboten, um unsere Mitarbeiter*innen auf dem Laufenden zu halten und Erfolge gemeinsam zu feiern.

Obgleich wir unseren Kolleg*innen eine Vielzahl von Kanälen anbieten, um mit uns in Kontakt zu treten, liegt uns auch der persönliche Austausch sehr am Herzen. Deshalb hat der Betriebsrat



Unser Betriebsrat auf einem seiner Rundgänge.

zusätzlich zu seinen regulären Büro-Sprechzeiten **Betriebsratsrundgänge** eingeführt. Alle Werke wie auch die Abteilungen in der Verwaltung werden mindestens zweimal im Monat besucht. Gestartet sind wir mit unseren beiden Betriebsratsvorsitzenden, bevor wir die Rundgänge, die auch dazu dienen, die Kolleg*innen zu ihren aktuellen Herausforderungen zu befragen, Mitte des Jahres auf das gesamte dreizehnköpfige Gremium aufgeteilt haben. Erkennungsmerkmal sind grüne Warnwesten, um deutlich zu machen, welche Rolle die Kolleg*innen gerade einnehmen.

Ein besonderes Highlight gleich zu Jahresbeginn war die **Eröffnung unseres neuen Sozialgebäudes** im Werk III. Gemeinsam mit unseren Supply Chain-Verantwortlichen und Vertreter*innen der beteiligten Baufirmen haben wir es am 5. Januar 2024 offiziell eingeweiht. Die Sanierung und der teilweise Neubau des Gebäudes haben insgesamt drei Jahre gedauert und waren für die Kolleg*innen vor Ort mit vielen Einschränkungen verbunden. Neben dem Betriebsrestaurant steht vor Ort außerdem ein großer Meetingraum für Besprechungen zur Verfügung.

Mit Stolz konnten wir im Berichtsjahr Rekorde bei den Herstellungsmengen in unserem Corny-Werk erreichen. Im 1. Quartal 2023 wurde ein absoluter Volumenrekord erreicht und wir konnten über 15% mehr als im 1. Quartal des Vorjahres produzieren. Wir sind uns bewusst, dass dieser



Mit einem Event für die Mitarbeitenden feierten wir die Rekord-Produktionsmengen im Corny-Werk.

Erfolg vor allem dem Einsatz unserer Kolleg*innen in der Produktion zu verdanken ist.

Um ihnen vor Ort noch einmal **besonderen Dank auszusprechen**, haben wir im Werk III eine Food-Station errichtet und die dortigen Mitarbeiter*innen zu einer Mahlzeit eingeladen. Kolleg*innen aus den Führungsteams und der Personalabteilung haben bei der Essensausgabe sehr gerne persönlich unterstützt. Die Aktion sollte zeigen, wie sehr wir das Engagement unserer Kolleg*innen zu schätzen wissen.

Um auch den Austausch zwischen Produktion und Verwaltung sowie die Nähe zu unseren Produkten zu fördern, bieten wir in regelmäßigen Abständen

Werksführungen an. Für 2024 ist geplant, das Programm zu erweitern und auch Mitarbeiter*innen in den Werken die Möglichkeit anzubieten, Einblicke in die Verwaltung zu erhalten.

Aus- und Weiterbildung

Die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen und die künftigen Anforderungen an Arbeit bilden das Fundament unserer **Aus- und Weiterbildungsstrategie**. Im Arbeitsalltag versuchen wir, unsere Kolleg*innen unabhängig von der Position in ihrer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen – das gilt für unsere Auszubildenden und dualen Studierenden ebenso wie für erfahrene Kolleg*innen in Produktion und Verwaltung sowie natürlich auch alle anderen. Nur so können wir unsere Visionen gemeinsam erreichen.

Wir bieten unseren Beschäftigten vielseitige, spannende berufliche Perspektiven und fördern eine **individuelle Karrieregestaltung**. Insbesondere junge Talente wollen wir für uns begeistern und ermöglichen ihnen den Berufseinstieg über sieben verschiedene Ausbildungsangebote sowie zwei duale Studiengänge. Zum Jahresende 2023 haben wir 43 Auszubildende beschäftigt. Die Ausbildungsquote lag damit bei 4,4 %. Um unseren jungen Talenten einen attraktiven Berufseinstieg zu ermöglichen, haben wir im Berichtsjahr neben einer umfangreichen Einführungswoche auch Workshops zum Thema Werte (Erkenntnis aus der Mitarbeitendenumfrage 2023) und Nachhaltigkeit,

Weiterbildungsstunden der Mitarbeitenden (h)

Weiterbildung gesamt



Ø pro Mitarbeiter*in

32,4

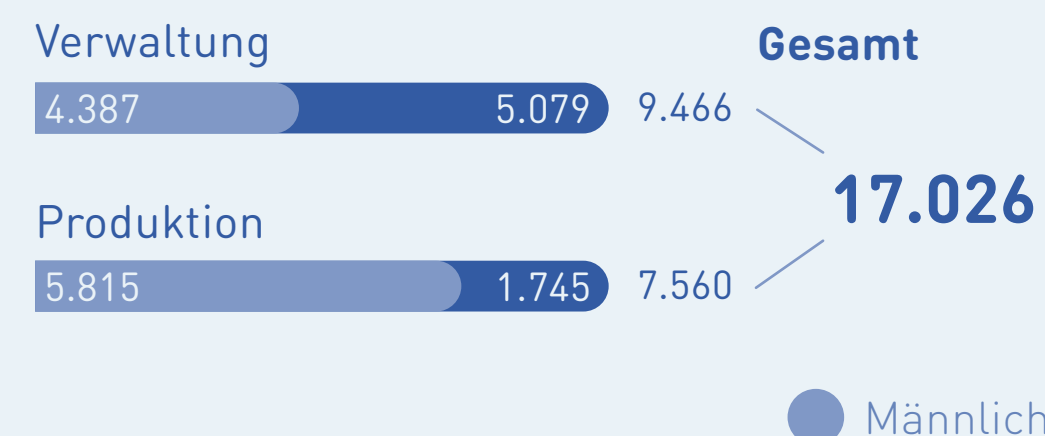
29,3

38,5

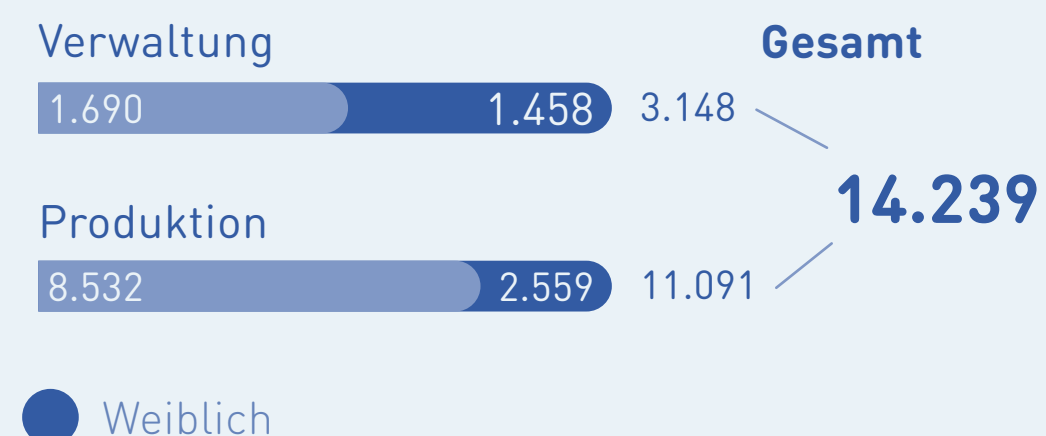
● Produktion

● Verwaltung

Fortbildungsstunden – nicht PHI (h)



Fortbildungsstunden – PHI (h)



Exkursionen zu einem anderen Lebensmittelhersteller sowie zu einem unserer Lieferanten, ein Unternehmens-Planspiel sowie die Möglichkeit zu einem vierwöchigen Auslandspraktikum angeboten. Für Letzteres haben sich neun unserer Azubis aus dem zweiten Lehrjahr entschieden. Acht von ihnen sind mit der Bahn – ganz im Sinne unserer Green-Travel-Guideline – in die Schweiz zur Hero Hauptzentrale gefahren, die Neunte durfte unsere Kolleg*innen bei Semper in Schweden unterstützen.

Um weitere junge Talente von uns zu überzeugen, arbeiten wir eng mit (Hoch-)Schulen aus der Region zusammen. 2023 haben wir mit der Elisabeth-Selbert-Gemeinschaftsschule den Grundstein für eine Kooperation zum Thema Berufseinstieg gelegt, die 2024 starten wird. Erneut konnten wir über 60 Studierende aus verschiedenen Studienrichtungen bei uns begrüßen, die über die frühstarter-Initiative unser Unternehmen kennenlernen und einen Blick hinter die Kulissen werfen konnten. Nach spannenden Vorträgen haben wir uns den Fragen der Studierenden gestellt und zum Abschluss eine Verkostung unserer Konfitüren und Corny Riegel angeboten. Im Rahmen des Events haben wir Einstiegsangebote für Praktika und Junior-Stellen vorgestellt und freuen uns, dass wir auf diesem Weg neue engagierte Kolleg*innen gewinnen konnten. Stolz macht uns besonders, dass bereits seit 2018 unser Engagement für Praktikant*innen wertgeschätzt wird.

Seither gehören wir laut der Auswertung von foodjobs.de jedes Jahr zu den TOP 25 Arbeitgeber*innen für Praktikant*innen in der Lebensmittelbranche (Stichprobe 2023: 962 Studierende, die ihr Praktikum von 2021 bis Mai 2023 begonnen haben. Ausgewertet wurden die Antworten aus 2022 und 2023).

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Karriereentwicklung aktiv mitzugestalten. Unser Ziel für 2024 ist, unseren **Talent-Management-Prozess** sowie unseren **Recruiting-Prozess** ganzheitlich zu betrachten und basierend auf den Erkenntnissen zu verbessern. Teil dessen ist unter anderem die Neugestaltung unserer Führungskräfteentwicklungsprogramme Leadertrack (Verwaltung) und Leaderroute (Produktion) zur deutlichen Stärkung des mittleren Managements. Der neue Recruiting-Prozess zielt im Wesentlichen darauf ab, die bestehenden Strukturen zur internen Talentförderung neu aufzusetzen, um künftig dauerhaft 50 % der Führungspositionen intern zu besetzen.

Konstruktives Feedback ist ein essenzieller Bestandteil sowohl der beruflichen als auch der persönlichen Entwicklung. Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam mit allen Verwaltungsmitarbeiter*innen und den Führungskräften aus dem gewerblichen Bereich Zielvereinbarungen getroffen, die wir am Ende des Jahres in persönlichen Feedbackgesprächen diskutiert haben.

Diese Gespräche ermöglichen uns, individuelle Stärken und Entwicklungsbereiche zu identifizieren, Mitarbeiterwünsche zu berücksichtigen und Feedback zur täglichen Arbeit zu geben. Wir planen, diesen Prozess in Zukunft auch auf unsere gewerblichen Mitarbeiter*innen und die speziell an sie gerichteten Weiterbildungsmaßnahmen noch stärker auszuweiten.

Über unsere E-Learning-Plattform, interne Schulungen und Unterweisungen, aber auch mithilfe eines vielfältigen Angebots an externen Workshops und Seminaren bieten wir zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote. Neben Sprachkursen und solchen zu Lebensmittelrecht, Kommunikationstrainings und Seminaren zur Führungskräfteentwicklung haben unsere Kolleg*innen auch Kurse aus den Bereichen persönliche Entwicklung, Gesundheit und Projektmanagement besucht. Durchschnittlich 50 Kolleg*innen nehmen an regelmäßigen Sprachkursen à 90 Minuten pro Woche teil. Diese sind kostenfrei und werden als Arbeitszeit angerechnet. Das externe und interne Schulungsangebot wird 2024 bedarfsorientiert überarbeitet. Parallel wird das Schulungsmanagement überprüft und neu aufgestellt.

Im Rahmen des PHI-Projektes haben im Berichtsjahr **zahlreiche zusätzliche Schulungen** stattgefunden, um die damit verbundenen Umstellungen zu begleiten.

Resilienztrainings

Das Wort Resilienz begegnet uns immer öfter im Arbeitsalltag und wird in der Wissenschaft als psychische Widerstandskraft oder -fähigkeit bezeichnet. Im Wesentlichen beschreibt sie, wie sich Menschen auch unter dem Einfluss negativer Ereignisse anpassen und sogar gestärkt daraus hervorgehen können.

Genau darin wollen wir unsere Mitarbeiter*innen trainieren, denn vor allem das große Digitalisierungsprojekt PHI stellt uns vor neue Herausforderungen. Es fordert unsere Ressourcen und auch unsere Fähigkeit, mit Rückschlägen umzugehen.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir in Kooperation mit einem externen Partner Resilienztrainings in kleinen Gruppen über eine Dauer von jeweils zwei Tagen angeboten. 63 Kolleginnen und Kollegen konnten ihre Resilienzfähigkeiten schulen.

Zusätzlich bieten wir ein mehrjähriges Coaching an, an dem aktuell 23 Kolleg*innen in drei Gruppen teilnehmen. Die Trainings sind interaktiv und bearbeiten individuelle berufliche wie private Herausforderungen. In kleinen und über die Laufzeit beständigen Gruppen werden Maßnahmen erarbeitet, um mit Stress oder Gegenwind besser umgehen zu können. Bisher haben die Kolleg*innen, die an den Trainings teilgenommen haben, außerordentlich positives Feedback rückgemeldet. Für 2024 planen wir weitere Termine für unsere Kolleg*innen.

Wir begrüßen eine vielfältige Gesellschaft

Wir erteilen jeglicher Ausgrenzung von Teilen der Bevölkerung eine klare Absage und stehen an der Seite aller, die Hass und Hetze entschieden entgegentreten. Für die enormen Herausforderungen unserer Zeit gibt es keine einfachen Lösungen – wir werden sie nur bewältigen können, wenn wir als Gesellschaft zusammenstehen und wesentliche

Werte wie Vielfalt, Chancengerechtigkeit und die Teilhabe aller aufrechterhalten. Wir schätzen alle Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrer nationalen und kulturellen Identität. Wir fördern den Austausch zwischen ihnen – dies ist für uns eine Bereicherung. Für eine bunte, offene und tolerante Gesellschaft.

Neben einer umfangreichen sowohl inhaltlichen als auch didaktischen Ausbildung unserer Key User wurden ab Herbst rund 500 End User aus dem gewerblichen Bereich und nahezu alle End User aus der Verwaltung durch unsere Trainer*innen in dem neuen System geschult. Primäres Ziel dieser Fortbildung war neben der Wissensvermittlung und dem gemeinsamen Lernen vor allem die Herstellung von Sicherheit im Umgang mit dem neuen System sowie in den Prozessen. Unsere Key User haben nicht nur selbst gelernt, wie das neue SAP-System funktioniert, sondern auch methodische Schulungen erhalten, Trainingsmaterial erstellt und die End User Trainings vorbereitet. In den End User Trainings haben die

späteren Anwender*innen einen Einblick in das neue System erhalten und konnten die neuen Prozesse üben.

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Uns ist wichtig, dass sich alle Mitarbeiter*innen als Teil der Schwartauer Werke fühlen. In einem komplexen und internationalen Arbeitsumfeld sind verschiedene Erfahrungen, Kompetenzen und Persönlichkeiten von großem Wert. Wir streben danach, ein Umfeld zu schaffen, das von **Ehrlichkeit, Toleranz und Respekt** geprägt ist, und eine Kultur zu fördern, die Unterschiede wertschätzt und als Bereicherung betrachtet. Dazu gehören für uns auch **Geschlechtergerechtigkeit und**

Inklusion am Arbeitsplatz. Wir sind stolz darauf, dass bei uns rund 30 Nationalitäten erfolgreich zusammenarbeiten – eine Vielfalt, die wir als Stärke sehen. Auch in unserem Verhaltenskodex und unserer Unternehmenspolitik sind Chancengleichheit und Vielfalt fest verankert. Bei uns hat jede*r die gleichen Chancen, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung aufgrund von rassistischen Motiven, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung oder Identität.

Die Quote unserer Kolleginnen und Kollegen mit **Schwerbehinderung oder Gleichstellung** liegt für das Berichtsjahr bei 3,8 %. Da wir unter den gesetzlichen Anforderungen von 5 % liegen, müssten wir für die Differenz normalerweise eine Ausgleichsabgabe zahlen. Jedoch war 2023 der Anteil an Leistungen aus Inklusions-Werkstätten, etwa für den Bau unserer Insektenhotels durch CARISMA, eine Werkstatt der Caritas für Menschen mit psychischen Erkrankungen, und die Gartenpflege durch die Diakonie Nord-Nordost so hoch, dass keinerlei Ausgleichsabgaben an die Agentur für Arbeit fällig wurden.

Bereits seit 2021 existiert die gruppenweite Initiative DE&I – **Diversity, Equity & Inclusion**, über die wir uns für alle unsere Mitarbeiter*innen einsetzen, indem wir unser Unternehmen zu einem noch integrativeren und vielfältigeren Ort machen,



„Wir bei den Schwartauer Werken sind bunt und darauf sind wir sehr stolz. Wir betrachten die Vielfältigkeit unserer Kolleg*innen als echte Bereicherung. Dies stellen wir auch im Rahmen unserer Jubiläumskampagne 2024 heraus: 125 Jahre Schwartauer Werke. Menschen im Fokus, Zukunft im Blick. Wir möchten Danke sagen und die Vielfalt feiern, die uns so stark macht.“

Vanessa Krabiell

Teamleitung Unternehmenskommunikation

der jede*n unabhängig von Geschlecht, Vorlieben oder Hintergrund willkommen heißt und unterstützt. Ein Ort, an dem sie gesehen und gehört werden, und so, wie sie sind, ihr Bestes geben können. Innerhalb der Initiative werden wir uns in den folgenden Jahren unterschiedliche Schwerpunkte setzen.

Begonnen haben wir unsere Reise 2023 mit einem Fokus auf Gleichberechtigung und Inklusion. Dabei nehmen wir uns die Zeit, unseren Mitarbeiter*innen zuzuhören und zu verstehen, was wir bereits gut machen und wo wir uns noch verbessern können. Um möglichst viele unterschiedliche Meinungen aus Verwaltung und Produktion zu erhalten, haben wir aktiv alle Kolleg*innen aufgerufen, an Gruppendiskussionen (Fokus-Gruppen für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte) teilzunehmen. Dank ihres Feedbacks und ihrer Erfahrungen können wir sicherstellen, dass wir realistische Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion unterstützen und vorantreiben. Zudem haben wir einen externen Partner engagiert, der auf Basis der Ergebnisse aus den Fokus-Gruppen zusammen mit uns und einer Reihe von Kolleg*innen aus der Hero Gruppe ein DE&I-Diagnose-Audit durchgeführt hat. Die Ergebnisse wurden dem Hero-Vorstand Ende des Jahres vorgelegt. Im nächsten Schritt wird 2024 der Talent- und Rekrutierungsprozess unter DE&I-Gesichtspunkten begutachtet. Darauf aufbauend

sollen Empfehlungen erarbeitet werden, um ihn integrativer zu gestalten. Ein wesentliches Ziel besteht darin, unsere HR-Verantwortlichen auf Grundlage unserer Erkenntnisse bis 2025 so zu schulen, dass Inklusion am Arbeitsplatz gelebt wird. Passend zu dieser Initiative wird Vielfalt ein zentrales Element unserer Jubiläumskampagne zu 125 Jahren Schwartauer Werke im Jahr 2024 sein. Die erweiterte Geschäftsführung der Schwartauer Werke bestand im Berichtsjahr aus einer Frau und sieben Männern. Im erweiterten Bereich der Führungskräfte über alle Unternehmensbereiche hinweg lag der Frauenanteil bei 35,0 % (2022: 24 %). Im Berichtsjahr haben wir – wie bereits zuvor – unseren Kolleginnen zudem ein spezielles Kommunikationstraining angeboten. Außerdem haben wir im Mai 2023 eine Richtlinie zur gendersensiblen Sprache verabschiedet, die regelt, wie wir intern und extern alle Menschen ansprechen. Wir möchten unsere Sprache inklusiver machen und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass zu unserem Unternehmen nicht nur Kollegen, sondern auch Kolleginnen gehören. Die Verwendung des * macht es darüber hinaus möglich, auch die Personen anzusprechen, die sich keinem der binären Geschlechter (männlich/weiblich) zuordnen.

Mobilität

Wir wollen unsere Kolleg*innen ermutigen, im Sinne der Nachhaltigkeit auf die tägliche Autofahrt zur Arbeit zu verzichten und stattdessen

Rentnerkaffee

Besonders am Herzen liegt uns unser jährliches Rentner-Weihnachtskaffee-Event. Wir laden all unsere ehemaligen Mitarbeiter*innen zu uns nach Bad Schwartau ein, um bei Kaffee und Kuchen ehemalige Kolleg*innen wiederzusehen. Gemeinsam mit dem Unternehmenseigner Dr. Arend Oetker sowie dem aktuellen Geschäftsführer der Schwartauer Werke kann in weihnachtlicher Atmosphäre bei Kaffee und Kuchen in alten Erinnerungen geschwelgt werden.



Dr. Arend Oetker (Unternehmenseigner) und Markus Kohrs-Lichte (Geschäftsführer) würdigen ehemalige Kolleg*innen im Ruhestand.

das Fahrrad oder öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. Deshalb haben wir im Berichtsjahr das **Jobticket** eingeführt, das wir mit 25 Euro pro Monat bezuschussen. Auch unsere Young Talents, wie Azubis, Praktikant*innen und Werkstudent*innen, sind für den Zuschuss berechtigt (2023: 100 bezuschusste Tickets). Besonders freuen wir uns, dass wir unseren Kolleg*innen seit August des Berichtsjahres **Fahrradleasing** über eine Bruttoentgeltumwandlung anbieten können. Lange war dies aufgrund von Regelungen im Tarifvertrag nicht möglich. Bis Ende 2023 haben sich bereits

77 Mitarbeitende ein Fahrrad oder E-Bike über das Modell geleast und tun so nicht nur etwas für ihre Gesundheit, sondern auch für die Umwelt. Neben **Ladesäulen für die E-Bikes** in allen drei Werken werden wir 2024 weitere **Ladesäulen für E-Autos** installieren.

Regionales und soziales Engagement

Unsere Verantwortung geht über unsere unmittelbaren Unternehmensgrenzen hinaus. Seit 125 Jahren ist **Bad Schwartau unsere Heimat**. Viele unserer Mitarbeiter*innen sind ebenso wie wir

in Schleswig-Holstein fest verwurzelt. Aus diesem Grund engagieren wir uns vorrangig in der Region, für und mit den Menschen, die hier leben. Wir wollen eine gute Nachbarin sein und engagieren uns im Rahmen langfristiger Partnerschaften in Bereichen wie Kultur, Bildung, Sport und Soziales. Unsere Unterstützung erfolgt hauptsächlich durch Waren- oder Geldspenden sowie durch



Übergabe von Geschenken aus der Wunschbaumaktion an Mitarbeiterinnen der Tafel Bad Schwartau.

langfristiges Sponsoring. Zusätzlich nehmen wir gelegentlich an kommunalen Aktivitäten teil und bieten durch unseren Werksverkauf die Möglichkeit, Produkte zu vergünstigten Preisen zu erwerben.

Die Schwartauer Werke spenden bereits seit elf Jahren an die Initiative **DoppelPASS e. V.**, die sich für krebserkrankte Kinder und deren Familien engagiert. So können Herzenswünsche wie der Besuch in einem Fußballstadion oder eine Auszeit mit der ganzen Familie in der DoppelPASS-Ferienwohnung an der Ostsee ermöglicht werden. Neben einem Spendenbetrag in Höhe von 10.000 Euro unterstützen wir die Tombola beim jährlichen DoppelPASS-Cup mit unseren Schwartau Konfitüren und Corny Riegeln. Ebenso engagieren wir uns seit vielen Jahren für die **McDonald's Kinderhilfe** mit dem Ronald McDonald Haus in Lübeck. Die Einrichtung ermöglicht Eltern und Geschwistern, während langer Klinikaufenthalte in der Nähe der kleinen Patient*innen zu sein. Neben unserem regulären Engagement haben wir im Berichtsjahr auf der Branchenmesse INTERNORGA in Hamburg eine Spendenaktion ins Leben gerufen: Über unseren Corny-Snackautomaten kamen stolze 1.250 Euro zusammen, die wir dem Haus übergeben konnten.

Wir engagieren uns außerdem seit über zehn Jahren für die **lokalen freiwilligen Feuerwehren** und unterstützen regelmäßig deren Jugendarbeit. So haben wir die Kinderfeuerwehr Bad Schwartau-



Die Handball-Jugendmannschaft des VfL Bad Schwartau konnten wir mit neuen Trikots ausrüsten.

Rensefeld und die Jugendfeuerwehr Groß Parin im Berichtsjahr mit einheitlichen neuen Pullovern und Jacken im Wert von 5.000 Euro ausgestattet. Mit dieser Spende möchten wir das Gemeinschaftsgefühl stärken und die Kinder und Jugendlichen motivieren, auch später einen Beitrag für die Gemeinschaft in der Region zu leisten.

Als Lebensmittelherstellerin liegt es uns besonders am Herzen, auch die Tafeln zu unterstützen. Die **Tafel in Bad Schwartau** erhält von uns einerseits regelmäßig Konfitüren und Corny Riegel. Darüber hinaus erfüllen wir zu Weihnachten mit der

Wunschbaumaktion in unserem Werksverkauf kleine Herzenswünsche und haben die Kinder und ihre Familien zu einem Theaterbesuch eingeladen. Aber auch bei den vielen ehrenamtlichen Helfer*innen der Tafel haben wir uns mit kleinen Aufmerksamkeiten für ihren Einsatz bedankt.

Mit unserem finanziellen Engagement für den **Gesamtverein VfL Bad Schwartau** setzen wir uns dafür ein, dass der Verein nicht nur die bestmögliche Ausstattung für alle Sportler*innen anschaffen, sondern durch professionelles Equipment und ausgebildete Trainer*innen auch die

Leistungsgruppen und jungen Talente fördern kann – auch in Randsportarten. Im Berichtsjahr wurden mit unserer Spende die Abteilungen Turnen, Schwimmen, Fußball, Leichtathletik und Volleyball unterstützt, wobei uns besonders die Jugendarbeit am Herzen liegt. Zudem engagieren wir uns auch für die Jugend-Handballabteilung des VfL Bad Schwartau und ihren Förderverein sowie den Nachwuchsleistungssport des VfL Lübeck-Schwartau, weil wir die Jugend- und Nachwuchsarbeit als wichtiges Fundament sehen. Wir unterstützen immer wieder auch große und kleine Turniere und Sportveranstaltungen mit Sachspenden in Form von Corny Riegeln.

Die Geschichte unserer Partnerschaft mit dem **Schleswig-Holstein Musik Festival** begann vor 30 Jahren. Seit über zehn Jahren unterstützen wir die Musikfeste auf dem Lande mit einer Produktpartnerschaft und sensibilisieren auf den Kindermusikfesten zusammen mit regionalen Imkervereinen für die Bienengesundheit. Seit 15 Jahren sind wir Mitglied der **Wissensfabrik** und setzen uns gemeinsam dafür ein, Kinder und Jugendliche für MINT (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zu begeistern. Als bundesweites Mitmach-Netzwerk von rund 130 Unternehmen und Stiftungen unterstützt die Wissensfabrik Schulen und Kitas mit praxisorientierten Bildungsprojekten. Sie verfolgt unter anderem das Ziel, dass jedes Kind seine Leidenschaft für MINT entdecken kann, damit wir

die Innovationskraft Deutschlands nachhaltig sichern. Als Mitglied der Wissensfabrik beteiligen wir uns am Grundschulprojekt „NaWi-geht das?“, das auf handlungsorientiertes Lernen setzt und durch einfache und spannende Experimente zu den Themen Wasser, Luft und Lebensmittel den Forscher- und Entdeckerdrang der Kinder weckt. Ebenso unterstützen wir in Partnerschaft mit der Wissensfabrik die IT2School Initiative, die IT-Wissen für Anfänger*innen und Fortgeschrittene in die weiterführenden Schulen der Region bringt. Zusätzlich zu diesem übergeordneten Engagement unterstützen wir die ortsansässige Elisabeth-Selbert-Gemeinschaftsschule bei der Umsetzung eines Mentorenprogramms für Schüler*innen der Jahrgänge acht bis zehn mit einem verstärkten Unterstützungsbedarf im Rahmen der beruflichen Orientierung.

Das schwere Erdbeben in der Türkei und in Syrien im Februar 2023 hat uns sehr bewegt. Um die Menschen vor Ort zu unterstützen, haben wir entschieden, 20.000 Euro an die Initiative „**Ärzte ohne Grenzen**“ zu spenden. Das Geld wurde je zur Hälfte in Syrien und der Türkei eingesetzt.

Rückschläge und Stolpersteine

Das Thema **betriebliches Gesundheitsmanagement** ist uns besonders wichtig. Dennoch mussten wir vor allem in der Corona-Zeit feststellen, dass unsere Maßnahmen – darunter Massagen am Arbeitsplatz, die bewegte und entspannte Pause

sowie das Programm Fit an der Linie in den Werken – hauptsächlich vor Ort stattfinden und somit nicht immer alle Mitarbeitenden erreichen. Zwar haben wir unsere Kolleg*innen im Sommer 2023 zu unseren bestehenden Maßnahmen und ihren diesbezüglichen Wünschen befragt, hatten aber aufgrund diverser anderer Projekte noch keine Gelegenheit, in die Umsetzung zu gehen. 2024 wollen wir das betriebliche Gesundheitsmanagement basierend auf den Umfrageergebnissen neu aufsetzen.

Aufgrund fehlender Ressourcen und geplanter Organisationsveränderungen ist es uns im Berichtsjahr leider nicht wie geplant gelungen, unser besonderes **Führungskräftetraining für den gewerblichen Bereich** („Leaderroute“) neu aufzusetzen. Speziell im Werk III planen wir im Laufe des Jahres 2024, eine neue Organisationsstruktur einzuführen und in diesem Zuge ein neues Konzept zur Führungskräfteentwicklung und -förderung, eigens für gewerbliche Mitarbeitende in allen Werken, zu etablieren.

Bislang bieten wir für unsere weiblichen Kolleg*innen ein spezielles Training zum Thema Kommunikation und selbstsicheres Auftreten an. 2024 wollen wir unser **Schulungsangebot sowohl bedarfsorientiert als auch zielgruppengerecht anpassen**, um eine zukunftsfähige Organisation aufzubauen.

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) soll fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur werden. Während der ersten Phase unserer zugehörigen Initiative haben wir gemerkt, dass unsere Reise doch mehr Zeit in Anspruch nehmen wird als anfangs angenommen. Wir werden uns zunächst die Zeit nehmen, unsere Kolleg*innen zu befragen und erst im Anschluss Maßnahmenpläne für die nächsten Jahre festlegen. Aufgrund der vielen Dimensionen dieser Initiative möchten wir so allen Menschen bei Schwartau gleichermaßen gerecht werden.





Eine Initiative zum Schutz von Bienen, Bestäubern und Biodiversität



Wichtigste Erfolge 2023

- **Maßnahmenkatalog Biodiversität im Obstanbau**
Aufbereitung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Durchführung konkreter Maßnahmen zur Förderung von Biodiversität und Bodengesundheit im Anbau von Dauer- sowie Fruchtfolgekulturen
- **Kooperationsprogramm mit Partnerbetrieben**
Pilotierung von Biodiversitätskooperationen mit 30 Obstbau-betrieben entlang des Maßnahmenkataloges
- **Auszeichnung unseres Engagements**
Teilnahme am Wettbewerb „Die Lieferkette lebt“ der Initiative Biodiversity in Good Company einschließlich Würdigung durch die Bundesumweltministerin
- **Biodiversitätschecks mit NGO-Unterstützung**
Teilnahme am Förderprogramm der Bundesregierung in Kooperation mit Global Nature Fund und Bodensee-Stiftung zur Evaluierung von Biodiversitäts-Hotspots und Ableitung von Aktionsplänen
- **Wissensvermittlung an Auszubildende**
Nachhaltigkeits-Informationstag und Besuch eines landwirtschaftlichen Partnerbetriebes mit mehr als 25 Auszubildenden und Trainees der Schwartauer Werke

Unsere Maßnahmen 2024

- **Ausbau von Kooperationen mit Partnerbetrieben**
Fortführung und Erweiterung des Kooperationsprogramms Biodiversität auf alle deutschen Erdbeer-Zulieferbetriebe
- **Umsetzung Aktionsplan aus Biodiversitätscheck**
Bearbeitung der NGO-Empfehlungen in Zusammenarbeit mit Abteilungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- **Insektenfreundliches und naturnahes Firmengelände**
Umsetzung von Maßnahmen zur Aufwertung von Freiflächen, Begrünung von Werksanlagen, Entsiegelung von Böden sowie Förderung blühender Biotope
- **Aktualisierung der bee careful Website**
zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung von Bienen und Bestäuberinsekten für die Fruchtvielfalt sowie zur Aufklärung über Initiativen in unserer Lieferkette
- **Zehnjähriges Bestehen der bee careful Initiative**
Mitmachaktionen für Mitarbeitende sowie Events und Interaktionen im Großraum Bad Schartau
- **Kooperation und Dialog mit Expert*innen**
Mitgliedschaft bei „Biodiversity in Good Company“ sowie bei „Deutschland summt!“

Langfristige Ziele 2025+

- **Risikomanagement von Biodiversitäts-Hotspots**
Anpassung von Einkaufs-, Rohwaren- und Lieferant*innen-kriterien, um identifizierte Risiken entlang unserer Lieferketten abzumildern und langfristig abzustellen
- **Förderung regenerativer Landwirtschaft**
Verstärkte Partnerschaften mit Landwirt*innen, Weiterentwicklung modularer Maßnahmen, Implementierung von Projekten, Datensammlung und -bewertung
- **Datengestütztes Biodiversitätsmanagement**
zur Realisierung messbarer Verbesserungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, einhergehend mit den Anforderungen und Berichtspflichten der CSRD
- **Produktentwicklung und Markenkommunikation**
Einbeziehung von Biodiversitätsaspekten bei der Entwicklung von Neuprodukten und Markenausrichtung
- **Verknüpfung von Kommunikation und Produkten**
Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Bedeutung von Biodiversität sowie speziell Bienen und Bestäuberinsekten im Zusammenhang mit Fruchtvielfalt und Schwartauer Konfitüre
- **Einbeziehung und Aktivierung von Mitarbeiter*innen**
sowie Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen

Unsere Welt basiert auf erstaunlich komplexen und fein ausbalancierten Ökosystemen. Für ihren Erhalt – im Hier und Jetzt, aber auch in Zukunft – spielt die Biodiversität eine wesentliche Rolle. Denn jede Spezies, egal wie klein oder groß, leistet ihren Beitrag zu all dem Guten, das die Natur uns schenkt.

Als Lebensmittelherstellerin ist es uns wichtig – und auch in unserem langfristigen ökonomischen Interesse –, eine große Vielfalt insbesondere an Früchten und Cerealien sowie ihr Zusammenspiel mit Bestäubern und Mikroorganismen zu erhalten, zu schützen und zu fördern. Bereits seit 2014 arbeiten wir im Rahmen unserer bee careful Initiative daran, die Öffentlichkeit für die Bedeutung von Bienen und Bestäuberinsekten sowie deren Stellenwert für die Fruchtvielfalt zu sensibilisieren, und unterstützen darüber hinaus eine biodiversitätsfreundliche Landwirtschaft auf Partnerhöfen und in deren Umfeld.

Kooperation mit Landwirt*innen

Im Frühjahr 2023 haben wir auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse und Empfehlungen einen **Maßnahmenkatalog Biodiversitätsförderung** als Basis für eine **Kooperation mit landwirtschaftlichen Partnerbetrieben** entwickelt. Er klärt über die Bedeutung von Artenvielfalt auf und erläutert, warum und wie Erzeuger*innen und Verarbeiter*innen in der Lebensmittelindustrie Einfluss auf den Schutz und die Förderung von Biodiversität

nehmen sollten. Dazu listet der Katalog zwölf verschiedene Maßnahmen auf, wie Landwirt*innen auf ihren Anbauflächen Artenvielfalt fördern können, und bietet über eine monetäre Vergütung bei deren Umsetzung zusätzlich eine konkrete finanzielle Unterstützung durch die Schwartauer Werke. Die Maßnahmen wurden zusammengetragen aus dem Wissenspool der EU-Kampagne LIFE Food & Biodiversity, dem Biodiversity Performance Tool Insects von Food for Biodiversity, dem Handbuch für Biodiversitätsmaßnahmen in der Agrarlandschaft des Forschungsinstituts für biologischen Landbau (FiBL) sowie den Empfehlungen des F.R.A.N.Z.-Projektes.

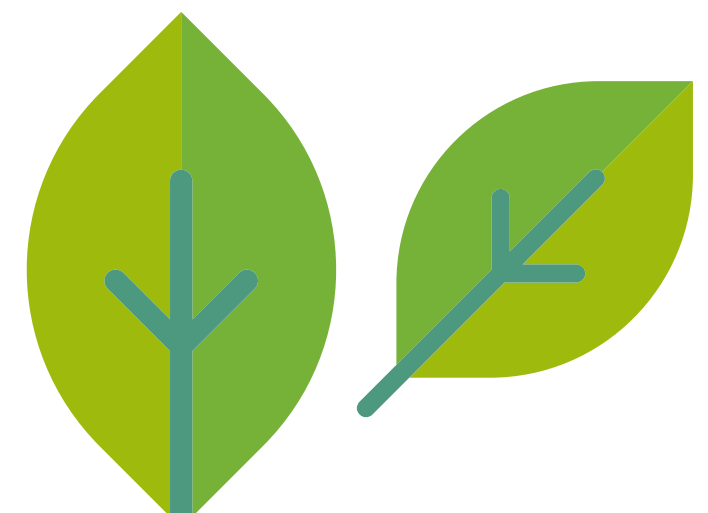
Der Katalog wurde an die Partnerbetriebe der Schwartauer Werke weitergegeben, um auf seiner Basis konkrete Vereinbarungen zu treffen. Die landwirtschaftlichen Betriebe können eigenständig entscheiden, welche Maßnahmen auf ihrem Hof und ihren Flächen am besten umsetzbar sind, und diese unter Angabe einer Flächenangabe auswählen. Je Betrieb sind damit bis zu 4.000 Euro Förderung durch die Schwartauer bee careful Initiative möglich. Die Maßnahmen werden in einem Kooperationsvertrag festgehalten und ihre Umsetzung wird im Folgenden dokumentiert.



Fotodokumentation verschiedener Maßnahmen innerhalb der Lieferkette der Schwartauer Werke.

Im Jahr 2023 wurde das Kooperationsprogramm eingeführt und zunächst mit deutschen Betrieben aus dem Bereich Kirsch-, Johannisbeer- sowie Erdbeeranbau pilotiert. Mit 30 Landwirtschaftsbetrieben wurden Kooperationsverträge geschlossen und zahlreiche Maßnahmen von Blühflächen und Fahrgassenbegrünung über alternierendes Mulchen oder mechanische Unkrautregulierung bis hin zu Expert*innenberatungen auf den Betriebsstätten umgesetzt. Für den Erfolg der Initiative wurden vonseiten der Landwirt*innen maßgeblich zwei Aspekte hervorgehoben: zum einen die Flexibilität zur Auswahl verschiedener Maßnahmen, die von den Betrieben individuell umgesetzt werden können, was Lösungen für alle Bedingungen ermöglicht; zum anderen die Niedrigschwelligkeit des Programms einschließlich eines überschaubaren Dokumentationsaufwandes für die Betriebe.

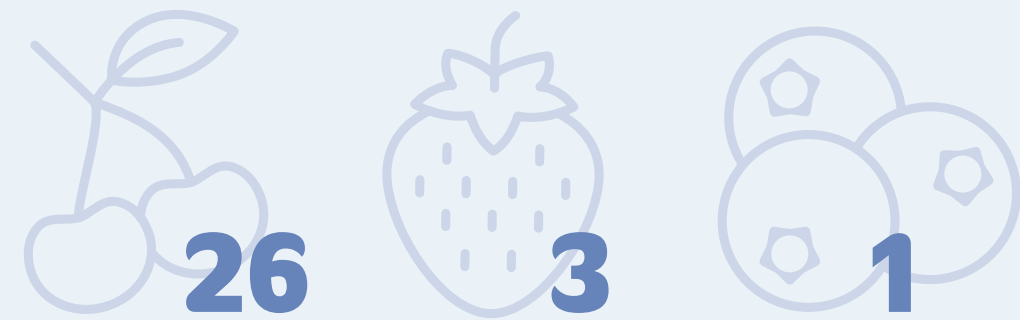
Der Maßnahmenkatalog sowie das Kooperationsmodell bieten einen einfachen Einstieg in konkrete Möglichkeiten zur Förderung biologischer Vielfalt. Das Konzept ist skalierbar und inhaltlich auch für andere Unternehmen mit direktem Kontakt in die eigene Lieferkette adaptierbar.



Biodiversitäts-Kooperation mit Landwirt*innen

Ergebnisse Kooperationsprogramm 2023

30 deutsche Betriebe



126 ha
Alternierendes Mulchen

69 ha
Fahrgassenbegrünung

38 ha
Blühende Vor- und Zwischenkultur

6 ha
Blühstreifen und -flächen

3.391 €
Ø Förderung pro Betrieb

1.831 ha
Fruchtanbaufläche

12 Maßnahmen zur Auswahl

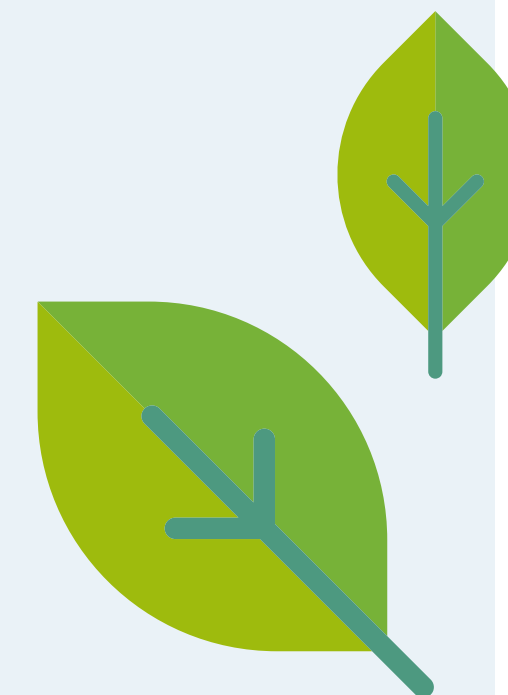
133 Nisthilfen für Insekten

126 Nisthilfen für Vögel

121 Informationsschilder

4 Expertenberatungen

5 mechanische Unkrautregulierung



Biodiversity-Check

Um unser internes Fachwissen zu stärken und die Auswirkungen unseres Wirtschaftens in Bezug auf die Artenvielfalt noch besser zu verstehen, haben wir ein Angebot des **Bundesprogramms Unternehmen biologische Vielfalt** genutzt. In Kooperation mit der **Bodensee-Stiftung** und dem **Global Nature Fund** haben wir einen „Biodiversity-Check“ entlang der gesamten Schwartauer Wertschöpfungskette durchgeführt.

In dem Projekt wurden durch die beiden Organisationen über ein halbes Jahr interne Materialien wie Auditberichte, Übersichten zu Rohwaren und Ursprungsländern, Informationen zu Lieferanten und Zertifizierungen sowie Dokumente und Prozesse unserer drei Produktionsstätten analysiert, um sowohl direkte als auch indirekte Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die biologische Vielfalt zu identifizieren und zu bewerten. Nach Sichtung der Inputs folgten tiefer gehende Experteninterviews, beispielsweise mit unserem Fruchteinkauf, sowie ergänzende Fragebogen an unsere Abteilungen Umweltmanagement und Instandhaltung.



Gefördert durch das Bundesamt für Naturschutz mit Mitteln des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit.

Die Übersicht bezieht sich auf Maßnahmen, die im Kalenderjahr 2023 vereinbart wurden, obgleich einige Initiativen erst im Kalenderjahr 2024 umgesetzt beziehungsweise blühen werden.

Wettbewerb „Die Lieferkette lebt“

Um unseren Maßnahmenkatalog Biodiversität und das Kooperationsprogramm mit Landwirt*innen als Best Practice zu teilen und auch anderen Unternehmen zugänglich zu machen, haben wir die Initiative beim Wettbewerb „**Die Lieferkette lebt**“ eingereicht. Ausgerichtet vom Bundesprogramm Unternehmen Biologische Vielfalt, der Initiative Biodiversity in Good Company und der DIHK Service GmbH unter Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz sowie des Bundesamtes für Naturschutz, stellt er Unternehmen vor, die Maßnahmen zum Schutz biologischer Vielfalt in ihre Lieferkette integriert haben. Die Schwartauer Werke beteiligten sich gern an dem branchenoffenen Austausch, um eigene Erfahrungen, konkrete Möglichkeiten und Beispiele zum Schutz der Artenvielfalt zu teilen und gleichzeitig Inspiration für neue Ideen zu sammeln. Als einem von zehn Finalisten-Unternehmen überreichte Bundesumweltministerin Steffi Lemke bei der Preisverleihung eine Anerkennungsurkunde für uns an unseren Leiter Fruchteinkauf.



Kai Maack, Leitung Fruchteinkauf Schwartauer Werke, mit Bundesumweltministerin Steffi Lemke bei der Preisverleihung des Wettbewerbs „Die Lieferkette lebt“.

© Foto: Katja Zimmermann

Mithilfe der WWF Risk Filter Suite aus **Biodiversity Risk Filter** und **Water Risk Filter**, Studienergebnissen der **Sustainable Agriculture Initiative (SAI)** sowie weiteren Erkenntnissen aus zahlreichen wissenschaftlichen Studien konnte eine Kartierung und Bewertung konkreter Risiken durchgeführt werden. Bei einem interdisziplinären **Round-Table-Treffen** haben die Expert*innen der NGOs die Ergebnisse der Analyse sowie daraus abgeleitete Maßnahmevorschläge vorgestellt und mit den zuständigen Abteilungen sowie Vertreter*innen der Schwartauer Geschäftsführung diskutiert. Die Analyse sowie die Diskussion haben wertvolle Ergebnisse zur weiteren Integration und Förderung von Biodiversitätsaspekten in einer Vielzahl von Bereichen aufzeigen können – darunter Strategie und Management, Beschaffung, Produktentwicklung und Produktion, Transport und Logistik, Endprodukte, Firmengelände und Liegenschaften sowie Vertrieb und Marketing. Die Ergebnisse und Vorschläge fließen in die **Aktionspläne verschiedener Abteilungen** ein, sollen bestehende Strategien um Biodiversitätsaspekte ergänzen und neue unternehmerische Projekte für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Natur initiieren.

Sichtbarkeit und Aufklärung

Die bee careful Initiative hat in den vergangenen zehn Jahren intensiv die **Aufklärung rund um die Bedeutung von Bienen und Bestäubern** für Landwirtschaft und Fruchtvielfalt gefördert.

Zusätzlich wurden in enger **Zusammenarbeit mit dem renommierten Bienenforscher Prof. Dr. Jürgen Tautz** Forschungsprojekte zur Förderung der Bienenngesundheit unterstützt.



Das neue Buch des Bienenforschers Prof. Dr. Jürgen Tautz fasst interessante Kolumnen zusammen, die im Laufe von zehn Jahren für die bee careful Initiative der Schwartauer Werke verfasst wurden.

Hinzu kamen zahlreiche weitere Projekte und Maßnahmen: So haben wir die internetbasierte Lehr- und Lernplattform HOneyBee Online Studies unterstützt, eine Bienenforschungsstation auf unserem Werksgelände aufgebaut und Mitarbeiter*innen zu Imker*innen ausgebildet. Mit dem LandPark Lauenbrück wurde außerdem ein Lernpavillon rund um Bienen und Insekten realisiert. Darüber hinaus haben wir

Imkerei und Bildungsinitiativen an Schulen, in Kindergärten und auf Events in der Region gefördert und mit der Internetseite bee-careful.com eine umfangreiche Wissensplattform etabliert. Die Forschungserkenntnisse sowie weitere wissenschaftliche Fakten rund um Bestäuberinsekten hat Prof. Tautz unterhaltsam und erkenntnisreich in Kolumnen auf unserer Website veröffentlicht. Zum Frühjahr 2024 wurde die Seite umgestellt und fokussiert sich zukünftig auf die Darstellung unserer Initiativen zur Förderung von Artenvielfalt in der Lieferkette. Zuvor haben jedoch zahlreiche Kolumnen von Prof. Tautz Platz in einem eigenen Buch gefunden, das im regulären Handel erhältlich ist. An dieser Stelle möchten wir ihm herzlich für zehn ereignis- und lehrreiche Jahre der Zusammenarbeit danken.

Ein weiterer Weg, auf dem wir unser gesammeltes Wissen teilen, ist die regelmäßige Teilnahme an Brancheninitiativen und die Weitergabe von Erfahrungen in Interviews, Studien und Leitfäden. Im Berichtsjahr hat unsere Nachhaltigkeitsmanagerin auf dem UBi Dialogforum Biodiversität und Wirtschaft den zuvor beschriebenen Biodiversity-Check und unsere diesbezüglichen Erfahrungen mit dem Publikum der nationalen Konferenz des Bundesprogramms Unternehmen Biologische Vielfalt geteilt. An der Studie „Biodiversity: Time to Act – Opportunities and Risks for Swiss Businesses“, einer Zusammenarbeit des WWF Schweiz und der Unternehmensberatung Bain &

Company, haben wir uns mit einem Interview und der Bereitstellung einer Case Study beteiligt und auch dem Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (CSCP) ein Interview zum Einstieg in ein unternehmerisches Biodiversitätsmanagement gegeben. Ebenso haben wir für den Leitfaden Biodiversität der Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e.V. einige unserer Maßnahmen als Best-Practice-Beispiel aufbereitet und freuen uns auf die Veröffentlichung im zweiten Halbjahr 2024.

Rückschläge und Stolpersteine

Die drei Produktionsstätten sowie der Verwaltungskomplex der Schwartauer Werke liegen in einem Wohngebiet in Bad Schwartau, unser Werk II grenzt darüber hinaus an das Naturdenkmal Nachtkoppel. Obgleich sich bereits zahlreiche Grün- und Freiflächen auf den Geländen befinden, möchten wir auch an unserem eigenen Standort weiteren Lebensraum für verschiedenste Arten schaffen. Bereits im Sommer 2022 haben wir mit Unterstützung der Loki Schmidt Stiftung eine Begehung aller Anlagen durchgeführt und Potenziale und Ideen für das Projekt „**naturnahe Firmengelände**“ gesammelt. Aufgrund fehlender interner Kapazitäten sowie laufender Baumaßnahmen musste das Projekt im Anschluss jedoch immer wieder aufgeschoben werden. Ende 2023 konnten wir mit den Kolleg*innen aus dem Bereich Technik und Instandhaltung endlich konkrete Pläne festlegen. Es wurde festgehalten, dass



Luftaufnahme des Schwartauer Produktionswerkes II, umgeben von Grünflächen.

Biodiversitätsaspekte bei zukünftigen baulichen Maßnahmen von Beginn an mitberücksichtigt werden. So wurden für die Parkplatzsanierung, die im Frühjahr 2024 starten soll, bereits Synergieeffekte wie die Pflanzung von ergänzenden Hecken und Grünflächen eingeplant.

Im Rahmen des Biodiversity-Checks unter Leitung der Bodensee-Stiftung und des Global Nature Funds konnten wir gute Ideen und weitere Verbesserungspotenziale für die Biodiversitätsaktivitäten in unserer Lieferkette zusammentragen, jedoch wird die Umsetzung an unterschiedlichen Stellen unterschiedlich komplex. Die Zusammenarbeit im Bereich der Biodiversitätsförderung

mit unseren direkten Lieferant*innen und landwirtschaftlichen Zulieferbetrieben basiert auf Kooperation, monetären Anreizen und inhaltlicher Unterstützung. Hierbei helfen auch räumliche Nähe und der persönliche Kontakt. Um ein Vielfaches schwieriger wird ein Biodiversitätsmanagement, sobald wir den Bereich **vielschichtiger Lieferketten** mit mehreren Zwischenhändler*innen, Verarbeiter*innen, Kühlhäusern und langen Transportwegen betreten. Für die Schwartauer Werke betrifft dies überwiegend tropische Früchte wie Ananas oder Mango. Aber auch Beerenfrüchte wie Himbeeren, Schwarze Johannisbeeren, Blaubeeren oder Brombeeren beziehen wir zu Anteilen über Trader und Broker. Zwar sind in unseren Rohwaren-Spezifikationen Informationen zum Ursprungsland hinterlegt, einen direkten Einfluss auf die im lokalen Anbau angelegten Kriterien haben wir über die geltenden europäischen Rahmenwerke sowie die QS-Zertifizierung unserer Vertragspartner hinaus jedoch nicht. Im Sinne einer vernünftigen Priorisierung unserer Maßnahmen – vor allem angesichts begrenzter Kapazitäten – konzentrieren wir uns deshalb derzeit weiter auf die Implementierung von Biodiversitätsmaßnahmen im Bereich unserer direkten Zuliefer*innen. Darüber hinaus arbeiten wir an ergänzenden Optionen für Rohwarenzertifizierungen wie dem GLOBAL G.A.P. BioDiversity Add-on oder dem GLOBAL G.A.P. SPRING Program (Sustainable Program for Irrigation and Groundwater Use).

GRI Content-Index

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 2: ALLGEMEINE ANGABEN 2021			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2-1	Organisationsprofil	7	Name der Organisation: Schwar-tauer Werke GmbH & Co. KG Hauptsitz: Bad Schwartau
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	–	Die Berichterstattung umfasst das gesamte Unternehmen Schwar-tauer Werke GmbH & Co. KG
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	70	–
GRI 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	–	Der Bericht enthält gegenüber dem Vorjahr keine Richtig- oder Neudarstellung von Informationen.
GRI 2-5	Externe Prüfung	–	Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.
Tätigkeiten und Mitarbeiter*innen			
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	7, 20, 22 ff.	Im Vergleich zum vorangehenden Bericht hat es keine wesentlichen Änderungen mit Blick auf unsere Aktivitäten, Wertschöpfungs-kette und Geschäftsbeziehungen gegeben.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 2-7	Angestellte	45 f.	Mitarbeitendenzahlen zu Voll- und Teilzeit sowie zu unbefristeten und befristeten Vertragsverhält-nissen wurden stichtagsbezogen zum 31.12.2023 erhoben. Das gilt auch für die Angaben zum Alter unserer Kolleg*innen. Daten zu Auszubildenden, Praktikant*innen sowie Werkstudent*innen werden als Jahresdurchschnitt angege-ben. Ein- und Austritte sind als Gesamtsumme über das gesamte Geschäftsjahr erfasst.
GRI 2-8	Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind	45	Zahlen zu Leiharbeitnehmer*innen werden als Jahresdurchschnitts-werte erhoben.
Unternehmensführung			
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	14	Jop Peek hat das Unternehmen im Juni 2023 verlassen, seine Position als Vorsitzender der Geschäfts-führung wurde Ende des Jahres von Markus Kohrs-Lichte über-nommen; zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist außerdem Alexandra Megid ausgeschieden, die als Leitung Marketing Teil des Leadership Teams war. An ihre Stelle wird Mitte 2024 Bettina Gott-Schlüter treten.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	–	Informationen zur Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans finden sich im kombinierten Jahresbericht 2023 mit integriertem Nachhaltigkeitsteil der Hero AG.
GRI 2-11	Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	–	Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hat keine Funktion bei den Schwartauer Werken inne.
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	14	–
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	14	–
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	70	Die Geschäftsführung hat den gesamten Berichtsprozess eng begleitet und den Nachhaltigkeitsbericht vor Veröffentlichung abgenommen.
GRI 2-15	Interessenkonflikte	–	Die Vermeidung von Interessenkonflikten ist in unserem Verhaltenskodex geregelt. Davon unabhängig sind für das Berichtsjahr keine Interessenkonflikte des oberen Managements bekannt.
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	–	Im Berichtszeitraum wurden keine kritischen Anliegen an die Geschäftsführung übermittelt, da dazu keine Notwendigkeit bestand.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	14	Zusätzlich zu den im Kapitel Strategie berichteten Maßnahmen und Austauschformaten wurde unser CFO im Berichtsjahr durch unseren Wirtschaftsprüfer zu den Reportingpflichten im Bereich ESG beraten.
GRI 2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	15	–
GRI 2-19	Vergütungspolitik	–	Dieser Indikator wird aktuell nicht berichtet.
GRI 2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	–	Dieser Indikator wird aktuell nicht berichtet.
GRI 2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	–	Dieser Indikator wird aktuell nicht berichtet.
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2 f.	–
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	9, 13 f.	Unter folgendem Link sind Code of Conduct, Umweltgrundsätze und Einkaufsbedingungen der Schwartauer Werke zu finden: https://www.swartauer-werke.de/fuer-geschaeftpartnerinnen

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	10 ff.	Unsere internen Politiken, Strategien und Verpflichtungen sind dokumentiert und werden den Mitarbeitenden auf folgenden Wegen bekannt gemacht: in Rundmails, auf Informationsveranstaltungen und Betriebsversammlungen, über unser Intranet und digitale Schwarze Bretter sowie teilweise in Form von Postern, Wandbildern oder Aufstellern in der Verwaltung und allen drei Werken.
GRI 2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	15	–
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	15	–
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	15 f.	Auch abseits der im Abschnitt Compliance genannten Rechtsbereiche gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen.
GRI 2-28	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	70	–
Einbindung von Stakeholder*innen			
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder*innen	9 f., 16	–
GRI 2-30	Tarifverträge	46	–

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 3: WESENTLICHE THEMEN 2021			
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9 f.	–
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	10	–
VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG			
HERKUNFT UND ANBAU DER ROHWAREN			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	22 f.	–
ZERTIFIZIERTE ROHWAREN			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	23 f.	–
VERPACKUNGEN			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	24 f.	–
EFFIZIENTE UND UMWELTVERTRÄGLICHE PRODUKTION			
ENERGIE UND EMISSIONEN (GRI 302: ENERGIE 2016; GRI 305: EMISSIONEN 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	10 ff., 28 ff.	–
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29, 31	–

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 302-3	Energieintensität	29	Die Berechnung der Energieintensität umfasst alle zur Produktion benötigten Energieträger bzw. -arten, in unserem Fall Gas und Strom. Aus Letzterem erzeugen wir Wärme, Kälte sowie Bewegungsenergie.
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	11, 29	Gemäß Greenhouse Gas Protocol beziehen wir in unsere Berechnungen die folgenden Gase ein: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs und SF ₆ . Sämtliche Emissionen rechnen wir in CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e) um.
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	11, 29	–
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	11	Gemäß Greenhouse Gas Protocol beziehen wir in unsere Berechnungen die folgenden Gase ein: CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFCs, PFCs und SF ₆ . Sämtliche Emissionen rechnen wir in CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e) um.
WASSER (GRI 303: WASSER UND ABWASSER 2018)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	31 f.	–
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	31 f.	–

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	31 f.	–
ABFALL (GRI 306: ABFALL 2020)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	32 ff.	–
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	32 f.	–
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	32 ff.	–
GRI 306-3	Angefallener Abfall	33	–
NATÜRLICH GESÜNDERE PRODUKTE			
PRODUKTENTWICKLUNG UND INNOVATION			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	37 ff.	–
VERPACKUNGSENTWICKLUNG			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	39 f.	–
QUALITÄT UND LEBENSMITTELSICHERHEIT (GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	40	–
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	40	–

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
MARKETING, KENNZEICHNUNG UND VERBRAUCHERSERVICE (GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	40 ff.	–
GRI 417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	40	–
ENGAGIERTE GEMEINSCHAFT			
BESCHÄFTIGUNG (GRI 401: BESCHÄFTIGUNG 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	45 ff.	–
GRI 403-2	Elternzeit	45	Die Mitarbeitendenzahlen zur Elternzeit sind als Gesamtsumme über das gesamte Geschäftsjahr erfasst.
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT (GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ 2018)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	47 ff.	–
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	47 f.	–
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	48	–

GRI-Standard	Angabe	Seite	Erläuterung
GRI 403-4	Mitarbeiter*innenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48	–
GRI 403-5	Mitarbeiter*innenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48	–
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	50	–
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	48 f.	–
AUS- UND WEITERBILDUNG (GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	53 ff.	–
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	53	–
VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT (GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	55 f.	–
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	47	–
REGIONALES UND SOZIALES ENGAGEMENT (GRI 415: POLITISCHE EINFLUSSNAHME 2016)			
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	56 ff.	–
GRI 415-1	Parteispenden	–	Die Schwartauer Werke spenden nicht an politische Parteien.

Über diesen Bericht

Unser Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich. Der vorliegende Bericht wurde am 27. Juni 2024 veröffentlicht.

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht (über das Geschäftsjahr 2022) erschien am 24. Juli 2023. Alle in diesem Bericht enthaltenen Daten beziehen sich ausschließlich auf die Schwartauer Werke GmbH & Co. KG, jedoch unabhängig davon, ob die produzierten Waren auf dem deutschen Markt vertrieben oder ins europäische Ausland exportiert werden.

Weder im Berichtszeitraum noch im Vergleich zum Vorjahr haben sich signifikante Veränderungen bezüglich der Größe, der Struktur und der Eigentumsverhältnisse der Schwartauer Werke oder innerhalb 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.

Die Schwartauer Werke haben für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 in weitgehender Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Bei der Erstellung des Berichts haben wir uns 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. Eine externe Prüfung wurde nicht vorgenommen.

Dieser Bericht wurde von der Geschäftsführung geprüft und abgezeichnet.

Die Schwartauer Werke nehmen eine aktive Mitgliedschaft insbesondere in folgenden Organisationen wahr:

Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie e.V. (BVE)

Lebensmittelverband Deutschland e.V.

foodRegio Branchennetzwerk der norddeutschen Ernährungswirtschaft e.V.

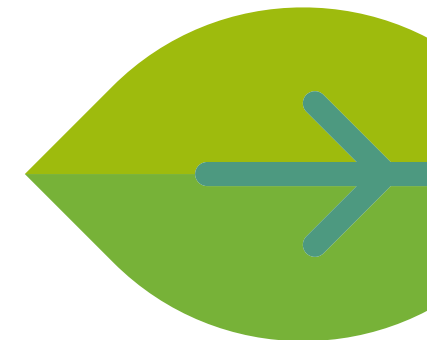
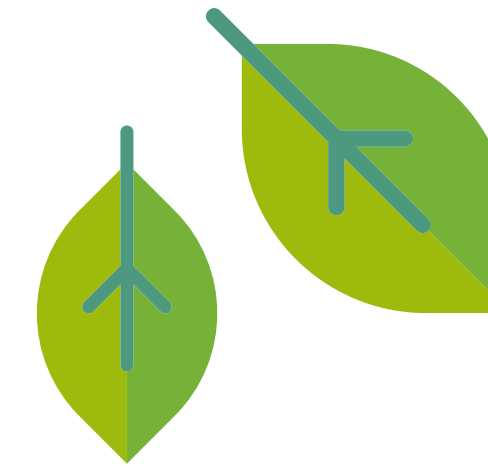
Bundesverband der obst-, gemüse- und kartoffelverarbeitenden Industrie e.V. (BOGK)

Bundesverband der deutschen Süßwarenindustrie e.V. (BDSI)

Obstbauversuchsring des Alten Landes e.V. (OVR)

Sustainable Agriculture Initiative Platform (SAI Platform)

GreenBiz Group





Impressum

Anregungen und Feedback

Ein zentraler Teil unserer Arbeit ist der Wille, uns stetig zu verbessern. Daher begrüßen wir jederzeit Anregungen und Feedback – schreibt uns einfach eine Nachricht an nachhaltigkeit@schwartau.de.

Schwartauer Werke GmbH & Co. KG

Lübecker Straße 49–55, 23611 Bad Schwartau

Telefon 0451 204-0

presse@schwartau.de

www.schwartauer-werke.de

Ansprechpartnerin/Kontakt für den Nachhaltigkeitsbericht

Julia Schäfer

nachhaltigkeit@schwartau.de

Konzept und Gestaltung

segmenta communications GmbH

Neumühlen 1, 22763 Hamburg

www.segmenta.de

Bildnachweis

Inhaber der Bildrechte sind die Schwartauer Werke GmbH & Co. KG. Vervielfältigung/Abdruck, auch einzelner Grafiken, Bilder und Texte, ist ohne schriftliche Einwilligung der Schwartauer Werke GmbH & Co. KG nicht erlaubt.

Haftungsausschluss

Die Erhebung und Verarbeitung aller Angaben in dieser Publikation 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.

Unsere vorherigen Nachhaltigkeitsberichte von 2014 bis 2022 findet ihr [hier](#).

© 2024 Schwartauer Werke GmbH & Co. KG

