

The background is a solid red color. Overlaid on this is a large, stylized graphic. The top half features a large, light-red leaf shape with several pointed lobes. Below the leaf, there is a dark-red silhouette of a human face in profile, facing right. The face has closed eyes and a slight smile. The overall composition is centered and balanced.

WILTMANN

GUTES GENIESSEN

Nachhaltigkeitsbericht
2021

Inhalt

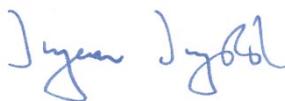
VORWORT	4
ÜBER UNS	6
NACHHALTIGKEIT	7
Unsere Verantwortung	7
Wesentlichkeit	8
Stakeholder-Dialog	9
Compliance	9
PRODUKTVERANTWORTUNG	11
Ziele und KPIs im Überblick	11
Unser Standard: Höchste Lebensmittelqualität und -sicherheit	11
Lebensmittelsicherheitskultur	12
Unser Beitrag zu zeitgemäßer Ernährung: Qualität und Genuss	13
Reduktion von Speisesalz	13
LIEFERKETTE	14
Ziele und KPIs im Überblick	14
Unsere Lieferanten	14
Zertifizierungen	14
Unsere Rohstoffe	15
Kritischer Rohstoff: Palmöl	15
UMWELT	16
Ziele und KPIs im Überblick	16
Unser Ressourcenmanagement	16
Klimarelevante Emissionen	16
Wasser	17
Energie	18
Abfall	18
Verpackung	19
Vermeidung von Food Waste	20
BESCHÄFTIGTE	21
Ziele und KPIs im Überblick	21
Allgemeine Grundsätze und Prinzipien	21
Führung	22
Faire Entlohnung und Zusatzleistungen	23
Entwicklungsmöglichkeiten	23
Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance	23
Arbeitssicherheit und Gesundheit	24
Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen	25
Vielfalt und Chancengleichheit	25
Ausbildung und Weiterbildung	26

GEMEINWESEN	27
Daten und Fakten	28
GRI-Index	29

Im Folgenden verwenden wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum. Selbstverständlich werden damit alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen.

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,



Dr. Ingmar Ingold
Geschäftsführer

„Nachhaltigkeit“ ist im gesellschaftlichen Diskurs der vergangenen Jahre zu einem wirkmächtigen Schlagwort geworden. Schlagworte bringen es mit sich, prägnant und verschwommen zugleich zu sein. Jeder weiß, was gemeint ist – so ganz genau aber auch wieder nicht. „Nachhaltigkeit“ jedenfalls wurde lange Zeit auf ihre ökologische Dimension verengt – die zweifellos von überragender Bedeutung ist –, erfährt mittlerweile jedoch eine ihrem umfassenden Anspruch angemessenere Auffächerung in mindestens drei Dimensionen: ihre ökologische, ihre soziale und ihre wirtschaftliche.

Doch haben Unternehmen, ja, haben auch wir bei Wiltmann zuvor „unnachhaltig“ gearbeitet, nur weil es das Wort noch nicht gab oder der gesellschaftliche Diskurs noch nicht von ihm dominiert wurde? Ich denke nicht. Unser Familienunternehmen existiert seit über 130 Jahren. Die Wurzeln unserer Familie hier vor Ort gehen gar mehr als 700 Jahre zurück. Wer so lange „an der Scholle klebt“, kann nach meiner Auffassung gar nicht (oder nur sehr schwer) zulasten seiner ökologischen, sozialen oder wirtschaftlichen Umwelt agiert haben. Nein, er oder sie muss deren – auch zukünftigen – Belange in der einen oder anderen Weise immer schon ernst genommen haben. Gerade einem Unternehmen, das mittlerweile in fünfter Generation von derselben Familie geleitet wird, ist ein langfristiges Denken eigen. Es geht nicht um den kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolg (orientiert etwa am nächsten Quartalsbericht), sondern in erster Linie um den dauerhaften Fortbestand des Unternehmens über mehrere Generationen, darum also, zu überdauern. Das heißt, die ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Belange künftiger Generationen – auch und gerade jene der eigenen Familie – werden antizipiert und zur Richtschnur des eigenen Handelns. An die künftige(n) Generation(en) soll das Geschäft übergeben werden, ihre Interessen zu ignorieren, verbietet sich.

Und doch hat die Einführung und Dominanz des Schlagwortes „Nachhaltigkeit“ zweifellos geholfen. Inwiefern? (1) Es schärft das Bewusstsein für Nachhaltigkeit. Es schärft das Bewusstsein für die eigene Verantwortung und damit für den eigenen Einfluss auf Ökologie, Gesellschaft und Wirtschaft. Was im Umkehrschluss aber auch bedeutet: Man kann fortan zur Verantwortung gezogen werden, ist für das Tun wie auch das Unterlassen verantwortlich. Insbesondere als Unternehmer, die über einen langen Zeitraum die Geschicke eines Familienunternehmens leiten, in dem die zu tragende Verantwortung m.a.W. klar zurechenbar ist.

Der Nachhaltigkeitsdiskurs und die damit einhergehende Erwartungshaltung der Stakeholder drängt zudem (2) Unternehmen zur Erfassung und Dokumentation. Alles beginnt damit zu erfas-

sen, wo man steht. Erst danach lässt sich definieren, wo man hinwill. Und bis wann man dort sein will, unter Zuhilfenahme welcher Mittel. Die Messbarkeit ist mithin eine ganz entscheidende Größe: Sie erlaubt mir die Bestimmung des Status quo, die Ermittlung des Einflusses von bestimmten Maßnahmen und die Ermittlung des Grades der Zielerreichung. Die Messbarkeit macht Nachhaltigkeit m.a.W. kontrollierbar oder, besser noch, nachvollziehbar. Ich kriege ein Feedback für mein Handeln, erkenne, was hilft und was nicht hilft oder gar „schadet“.

Der Nachhaltigkeitsdiskurs hilft noch auf andere Weise. (3) Er ermuntert dazu, über Erfolge in Sachen Nachhaltigkeit zu sprechen. Das aber ist gerade in unserer Region alles andere als selbstverständlich. „Tue Gutes und rede darüber“ ist nicht so sehr Sache der Ostwestfalen. Sie tun lieber und überlassen das Reden (und erst recht das großspurige Ankündigen) anderen. Nachhaltigkeit aber will dokumentiert sein. Einerseits, um nach außen hin Vorbild für andere zu sein, andererseits, um nach innen hin sich selbst und die Mitarbeiter zu mehr Nachhaltigkeitsengagement anzuspornen, aber ebenso und wichtiger noch, um sich allererst bewusst zu machen, wie nachhaltig man bereits agiert. Wir tun so viel Nachhaltiges, ohne es zu wissen, geschweige denn dies zu kommunizieren. So wird es vielen Unternehmen gehen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht soll genau dies ändern. Wir wollen mit ihm offen über das reden, ja, Bericht ablegen darüber, was wir im Hinblick auf ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit bereits tun, was wir zu tun gedenken und welche ambitionierten Ziele wir uns für die Zukunft selbst stecken. Eine solche Transparenz steht einem Unternehmen gut zu Gesicht, das mit der Einführung der „Gläsernen Produktion“ vor mehr als 30 Jahren beschlossen hat, sich bei der Fertigung über die Schulter und auf die Finger schauen zu lassen. Wir scheuen das Prinzip der Öffentlichkeit nicht, wir wollen und wir suchen es - auch in Nachhaltigkeitsfragen.

ÜBER UNS

Seit 1887 fertigen wir bei Wiltmann im westfälischen Peckeloh feinste Wurst- und Schinkenspezialitäten. Bekannt wurde unser Familienunternehmen vor allem durch naturgereifte, luftgetrocknete und geräucherte Salami.

Seit mehr als 230 Jahren pflegen wir die Hausmacher-Tradition. Wir haben diese Kultur vom sorgfältigen Handwerk zur modernen Fertigungskunst weiterentwickelt. Die von Generation zu Generation überlieferten Rezepturen blieben stets die Basis unserer Genießerspezialitäten.

Wiltmann zählt heute zu den führenden Anbietern von Wurst und Schinken in Deutschland.

Unser Produktionssortiment umfasst neben SB-Artikeln auch etliche Artikel, die über die Bedienungstheken des Handels verkauft werden.

Das Portfolio reicht dabei von Salamispezialitäten über Koch- und Brühwurstartikeln bis hin zu Aspik- und Pastetenkreationen und Snackartikeln. Rund 20 Prozent unserer Spezialitäten vertreiben wir in Bio-Qualität.

Die geografischen Kernmärkte umfassen Westeuropa mit Schwerpunkt Deutschland.

Das Unternehmen befindet sich zu 100 Prozent in Familienbesitz. Die Rechtsform ist eine GmbH & Co. KG.

Einziger Sitz des Unternehmens ist Peckeloh in Ostwestfalen. Im Jahr 2021 erzielten wir mit rund 800 Mitarbeitern einen Umsatz von ca. 160 Millionen Euro.

Unternehmenssitz
Peckeloh

Geschäftsführung
André Behrmann
Dr. Ingmar Ingold

Rechtsform
GmbH & Co. KG

Gründungsjahr
1887

Sortiment
Salami
Pasteten
Frischwurst
Schinken
Bio-Vielfalt
Snacks

**160 MIO.
EUR** Umsatz
in 2021



807
Mitarbeitende

Stichtag: 30.06.2021

land hat und über 90 Prozent der eingekauften Güter aus Europa bezieht, auf etliche SDGs nur bedingten Einfluss haben, können wir nur in einigen Bereichen einen signifikanten Beitrag leisten.

Maßgeblich für das geschäftliche Handeln bei Wiltmann sind langfristiger Erfolg für die Eigentümer, Nachhaltigkeit der unternehmerischen Entscheidungen sowie das Schaffen von Werten für die Gesellschaft. Unsere Unternehmensstrategie fußt auf den fünf Pfeilern Unternehmertum, Schnelligkeit, Eigenverantwortung, Veränderung und Familie. So haben wir beispielsweise festgeschrieben, mit unseren Ressourcen sorgfältig und verantwortungsvoll umzugehen, laufend existierende Strukturen und Prozesse zu hinterfragen sowie Kunden, Lieferanten und Kollegen mit Respekt zu behandeln. Unser tägliches Handeln ist dabei stets im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unserem Verhaltenskodex.

Wesentlichkeit

Als Lebensmittelhersteller ergeben sich für Wiltmann zahlreiche nachhaltigkeitsrelevante Herausforderungen: Hierzu zählen insbesondere der Bezug möglichst nachhaltig produzierter, qualitativ hochwertiger Rohwaren, ein produktionsnaher Einkauf sowie eine an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtete Produktion.

Gleichzeitig ist es uns wichtig, ein attraktiver und fairer Arbeitgeber zu sein und Beiträge zur gesellschaftlichen Entwicklung zu leisten, die unserer Bedeutung als Unternehmen entsprechen.

Folgende Nachhaltigkeitsaspekte nehmen einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit: Von sehr hoher Relevanz sind insbesondere Aspekte des Bereichs Produktverantwortung (v.a. Kundengesundheit/-sicherheit, Produktkennzeichnung, eingesetzte Materialien und Werbung) sowie ökologische Aspek-

te (v.a. die Reduzierung von Emissionen, Abwasser, Abfall, Energie- und Wasserverbrauch sowie Maßnahmen zur Verringerung ökologischer Auswirkungen). Darüber hinaus sind folgende Aspekte relevant: Arbeitssicherheit und Gesundheit, Beschäftigungssituation, wirtschaftliche Leistung, Chancen- und Lohngerechtigkeit, compliancegerechtes Verhalten. Diese Aspekte stellen die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Wir sind davon überzeugt, dass eine an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtete Unternehmenspolitik dazu führt, Wettbewerbsvorteile zu generieren, Kosten einzusparen und gleichzeitig unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Mit Hilfe unserer Nachhaltigkeitsstrategie wollen wir außerdem qualifizierte Mitarbeiter binden bzw. gewinnen.

Falls in Einzelfällen eine neue Darstellung, Berechnungsmethode oder optimierte Datenerhebung zu anderen Ergebnissen führt, wird dies an den jeweiligen Stellen mit einer Fußnote vermerkt. Änderungen in der CR-Berichterstattung haben im Berichtsjahr nicht stattgefunden.



Stakeholder-Dialog

Wir verstehen Nachhaltigkeitsmanagement als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der nur im Austausch mit unseren Anspruchsgruppen (Stakeholdern) gelingen kann.

Wiltmann kommt mit einer Vielfalt interner und externer Stakeholder in Kontakt: mit potenziellen Mitarbeitern, Mitarbeiter-Vertretungen, Geschäftspartnern, Bankern, Journalisten sowie politischen Entscheidungsträgern und Vertretern von staatlichen Stellen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen.

Zum einen steht Wiltmann im Dialog mit Stakeholdern, die die ökonomische, gesellschaftliche oder ökologische Leistung des Unternehmens oder die dafür gegebenen regulativen Rahmenbedingungen stark beeinflussen. Zum anderen ist Wiltmann im Austausch mit Anspruchsgruppen, die signifikant von den ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Beiträgen und Auswirkungen des Unternehmens betroffen sind.

Die für unsere Nachhaltigkeitskommunikation wesentlichen Stakeholdergruppen haben wir im Rahmen der Erstellung die-

ses Nachhaltigkeitsberichts analysiert und festgelegt.

Für Wiltmann hat der Dialog, insbesondere mit dem Handel, den Verbrauchern und Lieferanten, mit öffentlichen Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen und den Medien sowie mit unseren eigenen Mitarbeitern und unseren Nachbarn einen hohen Stellenwert. Wir führen diesen Dialog regelmäßig über Online- und Printmedien, über Umfragen und Marktforschung sowie über unseren Kundenservice.

Compliance

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung sind zwei Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt sind fester Bestandteil des Wertesystems von Wiltmann.

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften in unserem unternehmerischen Handeln ist für uns selbstverständlich - sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene.

Verstöße hiergegen sind nicht mit unseren Prinzipien vereinbar. Abgesehen davon ist es unser klares Bestreben, unsere Unternehmenskultur durch ethisch einwandfreie Führung zu prägen und somit über das rechtlich Notwendige hinaus Träger von Werten und gesellschaftlicher Verantwortung zu sein.

Als gemeinsame Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Wiltmann Code of Conduct verbindliche Mindeststandards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens. Indem er für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft er, Rechtsverstöße zu vermeiden.

Der Kodex deckt die Bereiche „Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten“ sowie „Grundsätze zur sozialen Verantwortung“ ab. Diese beinhalten unter anderem das konsequente Vorgehen gegen Bestechung und unlautere Wettbewerbsmethoden, das Bekämpfen von Diskriminierung jeder Art und die strikte Einhaltung der Menschenrechte. Dementsprechend dulden wir keine Form von Ausbeutung, Kinder- und Zwangsarbeit sowie keinerlei Form von rassistischer Benachteiligung oder Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Wiltmann spendet nicht an Politiker, politische Parteien oder parteinahe Organisationen. Ebenso nicht gefördert werden Organisationen und Institutionen, deren Grundhaltung freiheitlich-demokratischen Prinzipien widerspricht oder die Diskriminierung von Menschen zulässt bzw. impliziert.

PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und KPIs im Überblick

Thema	KPI	Ziel	Status
Höchste Lebensmittelqualität und -sicherheit	Lückenlose Rückverfolgbarkeit aller Rohstoffe	100 %	✓
	Rohwarenqualität	Standardisierung aller Rohwaren- und Produktspezifikationen	✓
Beitrag zu bewusster Ernährung	Reduzierung des Zuckergehalts	Kontinuierliche Reduzierung im Rahmen der sensorischen Grenzen	↗
	Reduzierung des Salzgehalts	Kontinuierliche Reduzierung im Rahmen der sensorischen und technologischen Grenzen	↗
	Transparente Produktkennzeichnung	Kontinuierliche Anpassung an gesetzliche Vorgaben (v.a. LMIV und Leitsätze) und interne Richtlinien	↗
Schutz von Umwelt, Klima und Tieren	Erhöhung des Anteils von Produkten in Bio-Qualität	Ausbau auf 30 % des Umsatzes bis 2025	↗
	Verpackungsoptimierung	Reduzierung Verpackungsmaterial	↗
	Anteil an RSPO-zertifiziertem Palmöl (hoher Standard: segregated)	100 %	✓

Unser Standard: Höchste Lebensmittelqualität und -sicherheit

Unsere Produkte stehen für Qualität und Sicherheit. Deshalb legen wir bei uns selbst die höchsten Maßstäbe an und nehmen sämtliche Unternehmensprozesse, von der Produktenwicklung bis zum

Vertrieb der fertig verpackten Produkte, genau unter die Lupe. Grundlage für diese Philosophie ist unser eigener Anspruch und unser Selbstverständnis als Markenhersteller.

Solides Fundament der Produktion bei Wiltmann ist unser umfassendes und systematisches Qualitätsmanagementsystem, welches sämtliche Produkte entlang

des Entwicklungs- und Herstellungsprozesses begleitet und auf Sicherheit sowie gesetzlich definierte Verkehrsfähigkeit prüft.

Zwei Beispiele: Untersuchung jeder Anlieferung von Hähnchenfett für gleichbleibenden Geschmack in der Brühwurst. Vor ihrer Auslieferung wird jede produzierte Charge von der Geschäftsführung sowie den Hauptabteilungsleitern verkostet. Erst nach bestandener Verkostung und Freigabe gelangen die Produkte in den Handel.

Produktsicherheit und Qualitätsmanagement haben bei allen unseren Unternehmensaktivitäten oberste Priorität. Sowohl in der Produktentwicklung als auch entlang der gesamten Lieferkette setzen wir auf effektive Managementsysteme, die die Einhaltung unserer sowie der gesetzlichen Standards gewährleisten. Unsere Herstellungsverfahren analysieren wir im Rahmen des für die EU verpflichtenden HACCP-Konzeptes fortlaufend auf potenzielle Risiken mikrobiologischer, chemischer oder physikalischer Art, mit dem Ziel, unbeabsichtigte Kontamination in der Lebensmittelproduktion auszuschließen und für den Verzehr unbedenkliche Lebensmittel zu gewährleisten.

Unser Betrieb ist nach Vorgabe des International Featured Standard Food (IFS Food) zertifiziert. Durch das jährlich stattfindende IFS-Zertifizierungsaudit stellen wir die lückenlose Qualität entlang der Produktionskette sicher. Wir haben das IFS-Audit jeweils mit der höchsten Beurteilung „Higher Level“ bestanden. Darüber hinaus führen wir in regelmäßigen Abständen interne Audits durch. Zusätzlich werden unsere Prozesse auch von unseren Kunden auditiert.

Bio ist uns wichtig. Daher stellen wir bereits seit vielen Jahren Produkte mit Rohstoffen aus kontrolliert biologischem Anbau her, die alle das offizielle EU-Bio-Siegel tragen. Um das Bio-Siegel zu bekommen, muss ein Produkt die strengen Kriterien der EG-Öko-Verordnung erfüllen. Lebensmittel mit dem Bio-Siegel ge-

hören zu den Produkten mit den höchsten gesetzlich gesicherten lebensmittelrechtlichen Standards. Und um sicherzustellen, dass diese Standards eingehalten werden, werden unsere Lieferanten regelmäßig kontrolliert. Darüber hinaus haben wir bei Wiltmann ein internes Qualitätssicherungssystem etabliert und prüfen unsere Produkte entlang der gesamten Produktions- und Lieferkette. So können wir eine gleichbleibend hohe Qualität und die Einhaltung aller gesetzlichen Normen garantieren.

Unser langfristiges Ziel ist es, unser Bio-Angebot - angelehnt an die Nachfrage - stetig zu erweitern. Denn wir wissen, dass unsere Kunden zunehmend Wert auf Produkte legen, die für eine nachhaltige Lebensweise und damit für bewussten Genuss stehen. Die Herkunft, die Auswahl sowie die Verarbeitung der Zutaten bestimmen maßgeblich die Qualität und den Geschmack unserer Produkte - und somit unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Wiltmann misst dem Kunden-Datenschutz größte Bedeutung bei. Dem Kunden-Datenschutz unterliegen der Schutz personenbezogener Daten eigener Kunden sowie der Schutz personenbezogener Daten, die Wiltmann von Geschäftspartnern über deren Kunden zur Verfügung gestellt werden. Neben den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere im Rahmen der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird der Kunden-Datenschutz im Unternehmen zusätzlich im Wiltmann Code of Conduct geregelt.

Im Berichtszeitraum gingen keine förmlichen Anfragen durch Datenschutzbehörden ein.

Lebensmittelsicherheitskultur

Wiltmann fördert und lebt die offene und klare Kommunikation zwischen allen Beschäftigten. Dies betrifft sämtliche Themenbereiche, einschließlich der Kommunikation von Abweichungen und Erwartungen. Um die Mitarbeiter für die Bedeutung der Lebensmittelsicherheit und -hygiene sowie potenzielle Gefahren zu sensibilisieren, werden bei Wiltmann

alle Mitarbeiter innerhalb der Produktion sowie in allen produktionsnahen Bereichen zum Thema Lebensmittelsicherheitskultur geschult. Die Schulung erfolgt erstmals bei der Einstellung und fortlaufend mindestens einmal jährlich zusammen mit der Hygieneschulung. Die Lebensmittelsicherheitskultur ist in der Richtlinie „Unternehmenspolitik Verantwortung der obersten Leitung“ verankert. Die praktische Umsetzung steuert das Team Lebensmittelsicherheitskultur bestehend aus dem Betriebsleiter, den Abteilungsleitern der Zerlegung, der Frischwurst, der Rohwurst und der Verpackung, dem Hygienebeauftragten sowie dem Leiter Qualitätsmanagement.

Relevante Reklamationen bzw. besondere Fälle, welche die Lebensmittelsicherheitskultur betreffen, werden von den betroffenen Abteilungsleitungen an die Mitarbeiter kommuniziert.

Im Bereich der Verpackungsabteilung erfolgt eine solche Information wöchentlich auf Basis der jeweils aufgelaufenen relevanten Kundenreklamationen. Diese Übersicht wird durch die Abteilung Qualitätsmanagement bereitgestellt.

Unser Beitrag zu zeitgemäßer Ernährung: Qualität und Genuss

Unsere Produkte sollen nicht nur gut schmecken – vielmehr sollen unsere Kunden unsere Spezialitäten mit einem rundum guten Gefühl genießen können. Die sich stetig verändernden Verbraucherbedürfnisse in Bezug auf die Ernährung haben wir ständig im Blick. Hauptinformationsquelle hierbei ist die direkte Verbindung zu den Verbrauchern über unseren Kundenservice und auch über unseren Außendienst.

Den zunehmenden Verbraucherwunsch nach natürlichen Lebensmittelzutaten und naturbelassenen Lebensmitteln nehmen wir sehr ernst. Deshalb verwenden wir ausschließlich hochwertige Zutaten, die frei von künstlichen Farbstoffen, Gluten und Geschmacksverstärkern sind.

Unsere Produkte werden ausschließlich unter Zuhilfenahme von natürlichen Starterkulturen im traditionellen Naturreifeverfahren auf unseren Reifeböden gereift. Die Verwendung von Zusatzstoffen aus Gründen der Haltbarkeit oder Qualitätssicherung wird auf ein Mindestmaß begrenzt. Die Deklaration erfolgt stets gemäß den aktuellen gesetzlichen Vorgaben.

Reduktion von Speisesalz

Der Trend zur bewussteren Ernährung zeigt sich auch in einer zunehmenden Verbrauchersensibilisierung gegenüber dem Thema Salz. In der Fleischwarenproduktion wird Salz zum einen aus geschmacklichen Gründen verwendet, zum anderen gewährleistet die Zugabe von Salz aufgrund der konservierenden Eigenschaften aber auch die mikrobiologische Sicherheit der Produkte. Die Reduktion von Salz hat also sowohl sensorische als auch technologische Grenzen. Unser Ziel ist es daher, den Salzgehalt so weit zu reduzieren, wie es die Technologie und die Verbraucherakzeptanz für unsere Produkte zulassen.

LIEFERKETTE

Ziele und KPIs im Überblick

Thema	KPI	Ziel	Status
Sicherstellung von Standards in der Lieferkette	Durchgängige Zertifizierungen aller wichtiger Standards: IFS (Higher Level) QS Bio RSPO Energiemanagement DIN/ISO 50001	100 % Erfüllungsquote	✓
Transparenz im Lieferantenauswahlprozess	Es besteht ein umfassendes Lieferantenauswahlprozess, das die Grundlage der Lieferantenauswahl bildet	Vollständige und umfassende Bewertung aller Lieferanten	➔
Ausbau der regionalen Beschaffung	Anteil lokaler Lieferanten erhöhen		➔

Unsere Lieferanten

Nachhaltiges Handeln gehört zu unserem Leistungsversprechen. Um diesem auch über unsere eigene Geschäftstätigkeit hinaus gerecht zu werden, beziehen wir Nachhaltigkeitsaspekte immer stärker in unsere Einkaufsentscheidungen ein.

Um die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten, orientieren wir uns an einer strengen Qualitätspolitik. Diese beginnt bereits bei der Auswahl der Lieferanten für unsere Rohwaren. Ziel hierbei ist die Sicherstellung der wirtschaftlich effizienten sowie unter sozialverträglichen und umweltschonenden Bedingungen erfolgende Rohstoffgewinnung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Im Jahr 2021 hat sich in der Organisation und der Lieferkette keine relevante Änderung ergeben.

Zertifizierungen

Unser Betrieb ist nach Vorgabe des International Featured Standard Food (IFS) zertifiziert. Das jährlich unangekündigt stattfindende IFS-Audit haben wir jeweils mit der höchsten Beurteilung „Higher Level“ bestanden.

Als Hersteller hochwertiger Produkte, u. a. auch in Bio-Qualität, sind wir auf natürliche Zutaten angewiesen. Deswegen liegt es uns am Herzen, mit der Natur selbst sorgsam umzugehen. Wir unterziehen uns deshalb jedes Jahr einem Bio-Audit gemäß Artikel 29 Absatz 1 der Verordnung (EG) 834/2007.

Weiterhin unterstützen wir mit der RSPO-SCC Zertifizierung nachhaltige Anbaumethoden für Palmöl und verwenden ausschließlich Palmöl aus nachhaltigem Anbau.

Seit 2013 ist unser Energiemanagementsystem nach der DIN EN ISO 50001 zertifiziert.

Unsere Rohstoffe

Als produzierendes Lebensmittelunternehmen sind wir maßgeblich auf natürliche Zutaten angewiesen. Daher legen wir großen Wert darauf, verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen umzugehen und unsere Unternehmenstätigkeit so umweltverträglich wie möglich zu gestalten. Wiltmann verarbeitet mehr als 40 Fleischkomponenten zu über 200 verschiedenen Wurstprodukten. Die Wertschöpfungskette besteht aus dem Bezug von Rohwaren, deren Verarbeitung zu Wurstprodukten und dem Vertrieb, insbesondere an den Lebensmitteleinzelhandel.

Von zentraler Bedeutung für das Geschäftsmodell ist der Bezug von qualitativ hochwertigen Rohwaren, das gilt neben Fleisch auch für alle weiteren Zutaten wie z.B. Gewürze. Daher pflegt Wiltmann einen engen Kontakt zu seinen Lieferanten und formuliert an diese über sein Lieferantenmanagement hohe Nachhaltigkeitsansprüche. Produktsicherheit und Qualitätsmanagement haben bei allen unseren Unternehmensaktivitäten oberste Priorität. Für unsere Produkte können wir eine lückenlose Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Rohstoffe gewährleisten. Insbesondere bei dem von uns verwendeten deutschen Fleisch besteht eine Transparenz bis zum landwirtschaftlichen Betrieb, auf dem die Tiere aufgezogen wurden.

Aus einer Vielzahl von Gründen ist ein produktionsnaher Bezug der benötigten Rohwaren von großem Vorteil. Ziel von Wiltmann ist es, möglichst viele Rohwaren aus der unmittelbaren Umgebung zu beziehen. So stammen etwa 98 Prozent des von uns verarbeiteten Fleisches aus der Europäischen Union. Lediglich bei besonderen Fleischsorten wie z. B. Hirschfleisch sind wir auf den Import aus dem nichteuropäischen Ausland angewiesen. 90,6 Prozent des gesamten Einkaufsvolumens für direkte Materialien verteilen sich auf Hersteller in Deutschland.

Wir stellen bereits seit vielen Jahren Produkte mit Rohstoffen aus kontrolliert biologischem Anbau her. 20 Prozent des von uns verarbeiteten Fleisches erfüllen die EU Bio-Siegel-Kriterien.

Daher hat ein weitsichtiger und nachhaltiger Umgang mit Rohstoffen strategische Bedeutung für Wiltmann.

Kritischer Rohstoff: Palmöl

Palmöl zeichnet sich durch seine überragende sensorische Qualität aus. Dennoch wird es bei Wiltmann nur in wenigen speziellen Produkten verarbeitet.

Das von uns verwendete Palmöl stammt dabei ausschließlich aus nachhaltigem Anbau von zertifizierten und auditierten Plantagen. Bereits im Jahr 2012 sind wir dem Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) beigetreten, dessen ökologische und soziale Kriterien verpflichtende Vorgaben für alle Produzenten von RSPO-zertifiziertem Palmöl sind. Die RSPO-Zertifizierung verbietet beispielsweise den Einsatz von Kinderarbeit, das Roden von Wäldern, und fördert kleinbäuerliche Strukturen. Seit 2017 setzen wir nur noch Palmöl der höchsten Stufe SG (Segregated) ein, welches die strikte Trennung von zertifiziertem und nichtzertifiziertem Palmöl entlang der gesamten Lieferkette gewährleistet.

Unsere Produkte, in denen Palmöl enthalten ist, kennzeichnen wir transparent mit dem Label der RSPO, sodass die Verbraucher die Möglichkeit haben, eine bewusste Kaufentscheidung zu treffen.

UMWELT

Ziele und KPIs im Überblick

Thema	KPI	Ziel	Status
Verringerung von Emissionen	CO ₂ -Reduzierung	Halbierung der CO ₂ -Emissionen bis 2035 im Vergleich zu 2021	➔
Verringerung des Stromverbrauchs	Stromverbrauch pro Tonne gefertigter Wurst	Reduzierung um 10% bis 2030 im Vergleich zu 2021	➔
Verringerung des Wasserverbrauchs	Wasserverbrauch/Jahr	Reduzierung um 35% bis 2035 im Vergleich zu 2021	➔
Reduzierung der Abfallmengen	Spezifische Menge Abfall/Jahr und to produzierte Wurst	Reduzierung um 10% bis 2030 im Vergleich zu 2021	➔

Unser Ressourcenmanagement

Die ständige Optimierung des Herstellungsprozesses sowie der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen ist für Wiltmann, sowohl unter ökonomischen als auch unter ökologischen Gesichtspunkten, von großer Bedeutung und ein wesentlicher Teil unseres Qualitätsversprechens. Wir sind bestrebt, die Prozesse so nachhaltig wie möglich zu gestalten und unseren ökologischen Fußabdruck in den kommenden Jahren kontinuierlich zu reduzieren.

Für unsere Geschäftstätigkeit werden zahlreiche Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe benötigt. So verwenden wir zur Herstellung unserer über 200 verschiedenen Produkte hauptsächlich den Rohstoff Fleisch, den wir über verschiedene Lieferanten im In- und Ausland beziehen. Für den Verarbeitungsprozess werden neben den bezogenen Rohwaren insbesondere Energie und Wasser von uns benötigt. Die Produktionsprozesse erzeugen zudem klimarelevante Emissionen sowie Abfälle.

Zu den wesentlichen Inhalten unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehören folglich schwerpunktmäßig die Themenbereiche Reduktion von klimarelevanten Emissionen und des Wasser- und Energieverbrauches sowie die Vermeidung von Verpackungsmüll und Food Waste.

Durch stetige Analysen und daraus abgeleitete gezielte Maßnahmen sind wir in der Lage, auf die Art und den Umfang der benötigten Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette Einfluss zu nehmen.

Die Menge an bezogenen Ressourcen ist dabei unmittelbar abhängig von der Produktionsmenge. 2021 haben wir insgesamt 26.814 Tonnen an Fleischwaren produziert. Die Produktionsmenge hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr geringfügig erhöht.

Klimarelevante Emissionen

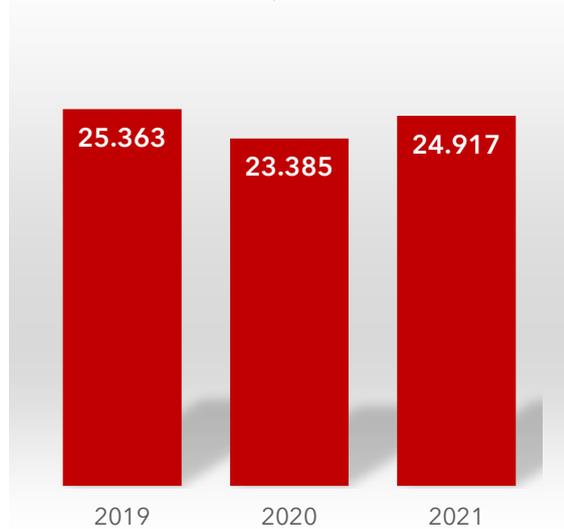
Wir sind bestrebt, die durch uns verursachten CO₂-Emissionen kontinuierlich zu senken. Hierzu haben wir uns zum Ziel

gesetzt, diese bis 2035 im Vergleich zu 2021 zu halbieren und bis 2050 auf netto Null zu senken.

Die Summe der bilanzierten direkten (Scope1) und energiebedingten indirekten (Scope2) Treibhausgasemissionen betrug im Geschäftsjahr 2021 24.917 Tonnen CO₂. Die Scope1-Emissionen stammen bei Wiltmann vor allem aus der Verbrennung von fossilem Erdgas zur Erzeugung von Strom und Wärme mit hocheffizienten Blockheizkraftwerken. Diese Emissionen sind im Geschäftsjahr 2021 um 6,4 Prozent gestiegen.

Scope2-Emissionen aus dem Einkauf von Strom und Wärme entstehen derzeit nicht, da die gesamte Wärmeenergie intern erzeugt wird und es sich bei der bezogenen Strommenge um 100%-Ökostrom handelt.

**CO₂-Emission gesamt
in t/Jahr**



Die Steigerung der CO₂-Emissionen hängt direkt mit dem Coronavirus zusammen. Zur Sicherstellung einer geringen Viruslast in den Produktionsräumen wurde der Frischluftanteil signifikant erhöht. Dadurch musste deutlich mehr Energie aufgewendet werden, um die Frischluft auf die für die Produktionsräume erforderlichen Temperaturen zu bringen. Da der Großteil der Energie durch die Verbrennung von Gas gewonnen

wird, sind demzufolge auch die CO₂-Emissionen gestiegen.

Für werksinterne Fahrten auf dem Unternehmensgelände setzen wir seit 2018 ein Elektroauto ein.

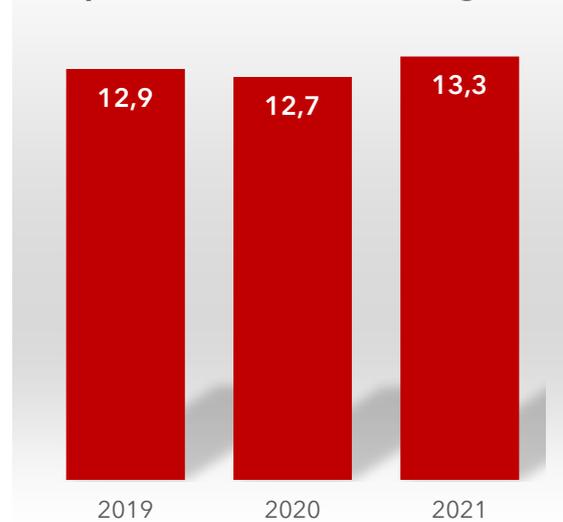
Weiterhin ist geplant, den Außendienst in den kommenden Jahren auf E-Autos umzustellen, soweit die Liefersituation dies ermöglicht.

Wasser

Wasser wird bei Wiltmann hauptsächlich für die Reinigung der Produktionsräume und Produktionsmaschinen benötigt.

Pro Tonne Endprodukt ergibt sich für den Wasserverbrauch folgende Entwicklung:

**Spezifischer
Wasserverbrauch in m³
pro t Produktionsmenge**



Der positive Trend der letzten Jahre konnte nicht durchgehalten werden, da durch aufwendigere Reinigungskonzepte zur Gewährleistung der Produktsicherheit mehr Wasser verbraucht wurde.

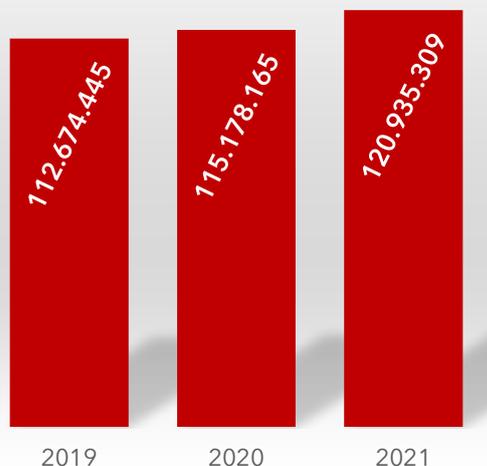
Im Geschäftsjahr 2022 ist die Wasserrückführung in die öffentliche Kanalisation analog zur bezogenen Wassermenge leicht gestiegen.

Energie

Der Energieverbrauch lag 2021 bei 120.935.309 kWh.

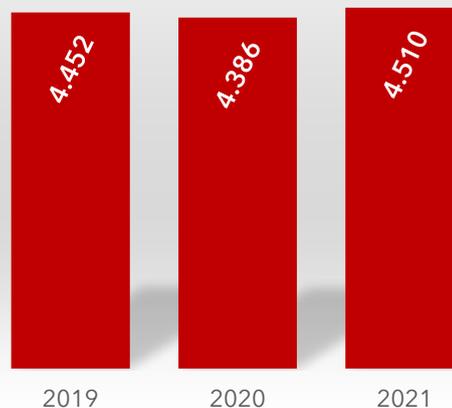
Wir erzeugen die für unsere Produktion benötigte Energie im Wesentlichen mit vier eigenen Blockheizkraftwerken, deren Wirkungsgrad mit ca. 75 Prozent deutlich höher liegt als bei konventioneller Erzeugung. Zur Abdeckung von Lastspitzen wird Ökostrom zugekauft. Der hohe Wirkungsgrad ergibt sich aus der sinnvollen Nutzung der bei der Stromerzeugung anfallenden thermischen Energie. So decken wir mit der thermischen Energie der Blockheizkraftwerke fast den kompletten Wärmebedarf des Unternehmens.

Gesamtenergieverbrauch in KWh



Zur nachhaltigen Zielerreichung nutzen wir ein nach DIN EN ISO 50001 zertifiziertes Energiemanagementsystem. Weiterhin trägt eine Reihe von Effizienzprojekten dazu bei, dauerhaft mit weniger Energie auszukommen.

Spezifischer Energieverbrauch in KWh pro t Produktionsmenge

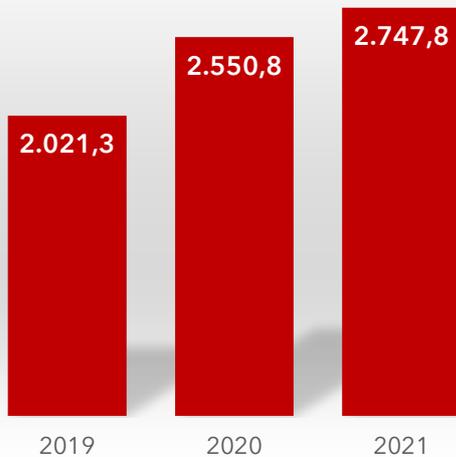


Nachdem wir den spezifischen Energieverbrauch von 2019 auf 2020 senken konnten, hat sich der Energieverbrauch in 2021 wieder erhöht. Grund dafür sind die Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus. Zur Sicherstellung einer geringen Viruslast in den Produktionsräumen wurde der Frischluftanteil signifikant erhöht. Dadurch musste deutlich mehr Energie aufgewendet werden, um die Frischluft auf die für die Produktionsräume erforderlichen Temperaturen abzukühlen.

Abfall

Im Geschäftsjahr 2021 blieb die spezifische Abfallmenge im Vergleich zum Vorjahr in etwa konstant, da sich die Produktionsmenge in dem gleichen Umfang erhöht hat. 54 Prozent der Abfälle wurden stofflich und 35 Prozent energetisch verwertet. Die restlichen 11 Prozent wurden entweder ohne Energierückgewinnung verbrannt oder der Deponie und sonstigen Entsorgungsmethoden zugeführt.

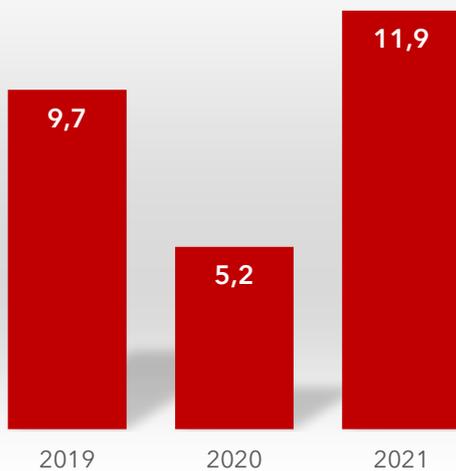
Ungefährliche Abfälle in t



Von den insgesamt 2.747 Tonnen Abfall wurden 11,94 Tonnen als gefährlicher Abfall klassifiziert.

Dessen Anteil lag wie im Vorjahr bei unter einem Prozent.

Gefährliche Abfälle in t



Bei den gefährlichen Abfällen handelt es sich im Wesentlichen um Altöle und Ölschlämme aus Ölabscheidern.

Verpackung

Sowohl den Primär- als auch den Sekundärverpackungen kommt in der produzierenden Industrie eine besondere Be-

deutung zu. Besonders in der Lebensmittelindustrie sind sie unverzichtbar, erfüllen sie doch wichtige Funktionen. So schützen sie das Lebensmittel, Aromen bleiben erhalten, die Hygiene und somit die Haltbarkeit wird über den gesamten Lebenszyklus des Produktes sichergestellt. Damit sind sie unabdingbar für die Qualität und Langlebigkeit der Erzeugnisse. Zudem liefern sie dem Kunden wichtige Informationen über Zutaten, Nährwerte und Aufbewahrungsbedingungen.

Bei Wiltmann kommen neben den hauptsächlich verwendeten Folien und Verbundstoffen auch Pappe und Papier für die Verpackung und Kennzeichnung der Produkte zum Einsatz. Das Thema Verpackungsoptimierung im Sinne von weniger Verpackung bzw. nachhaltigere Verpackungsmaterialien ist für uns von großer Bedeutung.

Auf dieser Grundlage beschäftigen wir uns schon seit Jahren mit der Einsparung von Kunststofffolien. Mit gut 80 Prozent bildet der Verbrauch von Folien den größten Anteil an der Gesamtmenge der bei Wiltmann verwendeten Verpackungsmaterialien.

Bei den Folien für unseren Genießerteller haben wir den Materialeinsatz in den vergangenen Jahren um rund 15 Prozent reduziert, indem wir die Dicke der Folien nach und nach verringert haben. Wir visionieren weitere Fortschritte an und prüfen ständig mit unseren Partnern der Folien- und Maschinenherstellung, ob und inwieweit die Foliendicke weiter reduzierbar ist, oder ob alternative Materialien eingesetzt werden können. Deshalb setzen wir bereits heute zu 50 Prozent Rezyklat ein, also Folien aus recyceltem Kunststoff.

Eine Option wäre, die in unserer Branche verwendeten Kunststofffolien zu 100 Prozent zu recyceln und einer nützlichen Wiederverwertung zuzuführen. Aktuell lassen sich aber zum Beispiel die aus mehreren Folienschichten aufgebauten Verbundfolien noch nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem thermischem

Aufwand trennen und wiederverwenden. Sobald Forschung und Entwicklung hier effektivere Möglichkeiten zur Verfügung stellen, werden wir diese Chance nutzen.

Bei Waren- und Transportverpackungen setzen wir FSC-zertifizierte Kartonagen für den Transport zum Kunden ein.

Vermeidung von Food Waste

Nachhaltigkeit bedeutet für Wiltmann neben dem verantwortungsvollen Umgang mit den für die Herstellung benötigten Ressourcen auch den ethischen Umgang mit verzehrfertigen Lebensmitteln. Unser Bestreben ist es, alle Rohstoffe möglichst restlos einer sinnvollen Verwertung zuzuführen. Zudem achten wir auf produktschützende Verpackungen und einwandfreie Anlieferung im Handel. Durch Sensibilisierung unserer Mitarbeiter und die enge Verzahnung der Bereiche Einkauf, Disposition und Vertrieb versuchen wir, Überproduktionen zu vermeiden und somit die Vernichtung von Lebensmitteln so weit wie möglich auszuschließen.

Wir verfügen über ein modernes Warenwirtschaftssystem, in dem alle Rohstoffe und Halbfabrikate auf sämtlichen Fertigungsstufen bestandgeführt werden. Über dieses System wird auch sichergestellt, dass sämtliche Produkte im Rahmen ihrer Haltbarkeit über MHD's nach dem FIFO-Prinzip gesteuert verwaltet werden.

Sollte es doch einmal zu Produktionsüberhängen kommen, prüfen wir die alternative Verwendung der Ware. Als Möglichkeit bietet sich zum Beispiel der Verkauf über unseren werkseigenen Laden oder die Weitergabe an die ortsansässigen Tafeln.

BESCHÄFTIGTE

Ziele und KPIs im Überblick

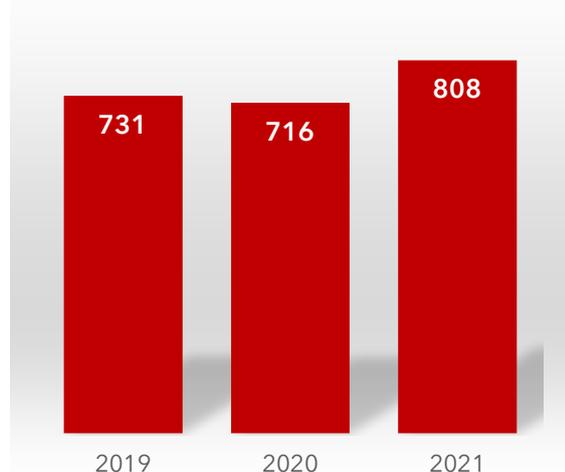
Thema	KPI	Ziel	Status
Arbeitssicherheit und Gesundheit	Anteil körperlich wenig belastender Arbeitsplätze	98 %	✓
	Arbeits- und Wegeunfälle pro 1.000 Mitarbeiter	Dauerhaft < 60 pro Jahr	➔
Vielfalt und Chancengleichheit	Schwerbehindertenquote über den gesetzlichen Anforderungen	> 5 %	✓
Angebot von Ausbildungsplätzen	Anteil Auszubildender an den Beschäftigten	> 2 %	✓

Allgemeine Grundsätze und Prinzipien

Wir möchten unseren engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Arbeitsplätze bieten und bei einer leistungsgerechten Vergütung vielfältige berufliche Chancen eröffnen. Unsere Mitarbeiter sind teilweise in zweiter und dritter Generation bei uns tätig.

Die Anzahl unserer Beschäftigten ist in den letzten Jahren gestiegen.

Anzahl Mitarbeitende



Mit über 800 Beschäftigten gehören wir zu den größeren Arbeitgebern in der Stadt Versmold. 77 Prozent der Mitarbeiter arbeiten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Nahezu alle unsere Mitarbeiter haben ihren Arbeitsplatz in Peckeloh, rund 30 Außendienstmitarbeiter sind in unterschiedlichen Regionen Deutschlands tätig. Alle personalrelevanten Themen werden von der Personalabteilung in Peckeloh verantwortet.

Wiltmann veröffentlicht aktuell keine Angaben zu Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation. Diese Daten liegen gegliedert nach Alter und Geschlecht nicht vollumfänglich und in ausreichender Qualität zur Veröffentlichung vor.

Die Rechte indirekt bei uns arbeitender Menschen sind uns wichtig. Das bei Wiltmann tätige Werkvertragsunternehmen wird jährlich einem Sozialaudit durch die DEKRA unterzogen.

Das Wohl und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter sind für uns von zentraler Bedeutung. Daher legen wir großen Wert auf die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Respekt und Vertrauen bestimmen unser Miteinander.

Für uns ist es selbstverständlich, dass wir unser Verhalten an den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

in Deutschland ausrichten und die in Deutschland gesetzlich verankerten Rechte der Arbeitnehmer sowie die vereinbarten tariflichen Bestimmungen wahren. Mit unserem Code of Conduct verpflichten wir uns, die Menschenrechte und das Recht der Vereinigungsfreiheit zu schützen sowie Diskriminierung, Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten zu bekämpfen.

Kinder- und Zwangsarbeit werden von Wiltmann strikt abgelehnt. Wiltmann erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Entsprechende ausdrückliche Verbote sind im Code of Conduct enthalten.

Wiltmann ist nur in Deutschland mit einem Geschäftsstandort aktiv. Da Kinder- und Zwangsarbeit in Deutschland gesetzlich verboten und gesellschaftlich geächtet sind, bestehen in dieser Hinsicht keinerlei Risiken.

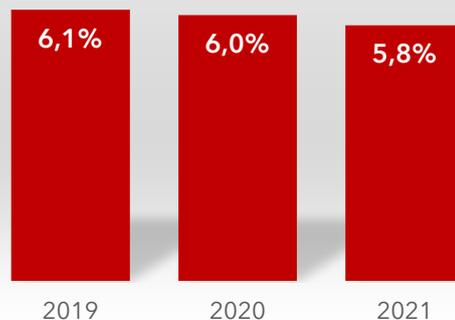
Selbstverständlich werden von Wiltmann alle in Deutschland üblichen Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten.

Führung

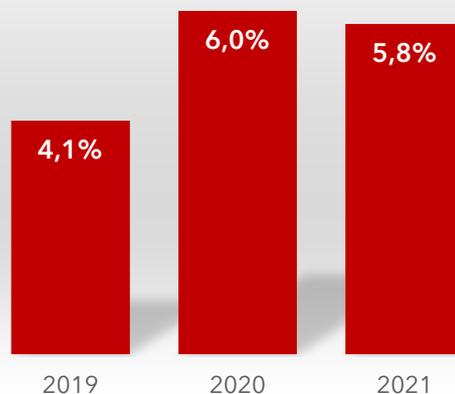
Basis für die Mitarbeiterführung auf allen Hierarchieebenen ist eine gemeinsame Wertekultur, die auf einem vertrauensvollen Miteinander basiert. Die Inhaberfamilie und die Führungskräfte stehen in besonderer Verantwortung, diese Werte zu leben und zu vermitteln. Dazu gehören insbesondere eine offene und transparente Kommunikation, aber auch Bescheidenheit, Verlässlichkeit und Loyalität.

Ein besonderes Anliegen ist es, den Anteil an Frauen und Menschen mit Behinderung in Führungspositionen zu steigern.

Anteil Schwerbehinderter und Gleichgestellter in Führungspositionen in %



Anteil Frauen in Führungspositionen in %



Darüber hinaus ermutigt das Unternehmen alle Mitarbeiter, Optimierungspotenziale ausfindig zu machen, diese anzugehen und so die Zukunft des Unternehmens aktiv mitzugestalten. Für diesen Zweck hat Wiltmann das sogenannte Ideenmanagement als betriebliches Vorschlagswesen schon vor vielen Jahren eingeführt. Dieses Programm ermöglicht es allen Interessierten, Ideen für Problemlösungen einzubringen. Im Berichtszeitraum sind rund 70 Ideen eingegangen. Viele Ideen wurden und werden in die Praxis umgesetzt.

Faire Entlohnung und Zusatzleistungen

Die leistungsgerechte Entlohnung unserer Mitarbeiter ist für uns von großer Bedeutung. Alle unsere Mitarbeiter bezahlen wir geschlechtsunabhängig und fair gemäß ihrer Funktion und Leistung.

Als tarifgebundenes Unternehmen (Firmentarifvertrag) erhalten alle Mitarbeiter mindestens das Tarifentgelt und liegen somit deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Rund 95 Prozent unserer Mitarbeiter fallen unter Kollektivvereinbarungen. Neben den tariflichen Leistungen gewähren wir auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder freiwilligen Leistungen weitere Entgeltbausteine, darunter z.B. leistungsorientierte Prämien.

Die Überwachung der Lohngerechtigkeit obliegt dem Betriebsrat. Als Mitarbeitervertretung sorgt er für die Einhaltung der tariflichen Vereinbarungen.

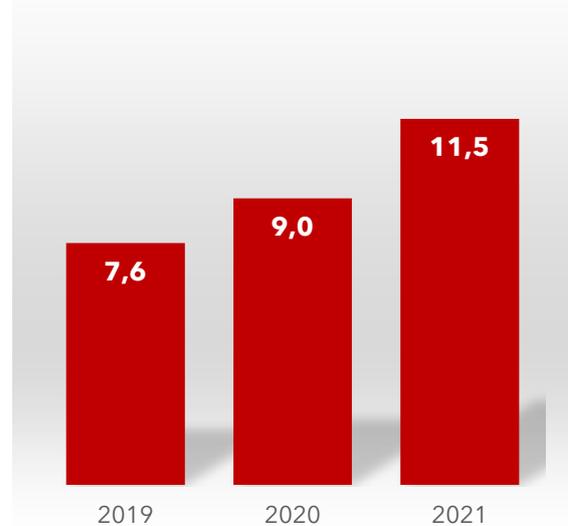
Zudem haben alle Mitarbeiter, die bei Wiltmann tätig sind, Anspruch auf die Teilnahme an einer betrieblichen Altersvorsorge, die vom Unternehmen finanziell mitgetragen wird. Um das Risiko des Einkommensausfalls bei dauerhafter Erwerbsunfähigkeit abzusichern, bieten wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit, eine Berufsunfähigkeitsversicherung über einen Gruppentarifvertrag abzuschließen.

Alle betrieblichen Leistungen, die Wiltmann bietet, stehen den Mitarbeitern mit Teilzeitverträgen anteilig zur Verfügung. Bei befristeten Arbeitsverträgen orientieren wir uns an den gesetzlichen Bestimmungen.

Entwicklungsmöglichkeiten

Damit unsere Mitarbeiter ihr Knowhow stetig erweitern können, bieten wir ihnen die Teilnahme an internen und externen Fortbildungen an.

Schulungstage pro Jahr und Mitarbeiter



Unser internes Schulungsprogramm haben wir in den vergangenen Jahren kontinuierlich erweitert. Seit 2019 steht unseren Mitarbeitern eine digitale Weiterbildungsplattform zur Schulung im Umgang mit neuer Software zur Verfügung. Für die kommenden Jahre haben wir uns schwerpunktmäßig zum Ziel gesetzt, die IT-Kompetenzen innerhalb der Belegschaft zu verbessern.

Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance

Wiltmann stellt seinen Mitarbeitern zahlreiche Angebote zur Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit sowie Gesundheitsvorsorge zur Verfügung.

Wiltmann fördert aktiv die Vereinbarung von Familie und Beruf. Wir sind ein durch die Bertelsmann-Stiftung zertifiziertes familienfreundliches Unternehmen. Junge Eltern in der Belegschaft unterstützen wir nach der Geburt des Kindes für zwei Jahre monatlich mit einem Windelpaket. Bei unerwartet erforderlicher Betreuung von Kindern haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, auf die mit dem Unternehmen kooperierende Notfallbetreuung „Kompass“ zurückzugreifen.

Wir sind grundsätzlich bestrebt, die Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter so

zu gestalten, dass jeder nach seiner täglichen Arbeit noch genügend Energie hat, um sich um private Belange zu kümmern und sich zu erholen. Zur Sicherstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Privat- und Berufsleben ermöglichen wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitstrukturen, wie Teilzeitarbeit, Brückenteilzeit oder Gleitzeitregelung. Zudem haben alle Beschäftigten, sofern die Art ihrer Tätigkeit geeignet ist, die Option des Homeoffice.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter vollumfänglich krankenversichert.

Das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf findet bei uns ebenfalls Beachtung. Wir bemühen uns, Mitarbeitern durch unbürokratische Regelungen die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu ermöglichen. In dringenden Fällen unterstützt auch hier die Notfallbetreuung „Kompass“. Bei Fragen zum Thema Pflege und Beruf stehen unseren Mitarbeitern im Unternehmen drei Pflegelotsen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Wiltmann bietet für alle Mitarbeiter Ernährungsberatung, Seminare zur Stressbewältigung sowie Bewegungsangebote (z.B. Rückenschulung, Aqua-Gymnastik) an, die helfen können, die täglichen beruflichen und familiären Pflichten besser zu bewältigen und einen wertvollen Ausgleich zum Alltag bilden.

Im Rahmen des Konzepts Job-Rad haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, zu günstigen Konditionen ein Fahrrad oder E-Bike über das Unternehmen zu leasen, welches auch in der privaten Freizeit genutzt werden kann und dabei unterstützt, mehr Bewegung in den Alltag zu integrieren.

Des Weiteren wird im Rahmen des Projektes Demofit mittels eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs der Herausforderung einer „alternden“ Belegschaft begegnet.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wiltmann verfolgt das Ziel, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und Rahmenbedingungen zur Vermeidung arbeitsbedingter Krankheitsrisiken zu schaffen. Die Abteilung Arbeitssicherheit ist für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit verantwortlich.

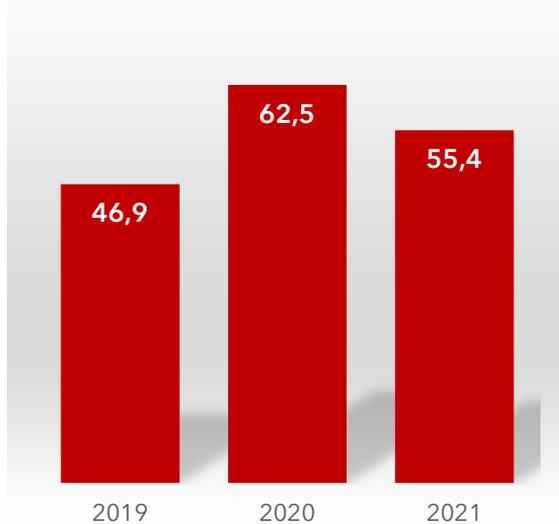
Grundsätzlich sind sämtliche Mitarbeiter bei Wiltmann krankenversichert, da in Deutschland eine Krankenversicherungspflicht besteht.

Die Verantwortung für die Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen liegt ebenfalls im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit. Hierzu werden z.B. betriebsinterne Checklisten und validierte Fragebögen herangezogen. Es finden Betriebsbegehungen zur Identifizierung vorhandener Gefährdungspotenziale sowie zu Messungen von Lärm, Helligkeit und Klima statt.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse, ebenso wie die Betriebsunfälle, werden in den Arbeitsschutzausschusssitzungen besprochen. Prozesse (Meldewesen) für den Umgang mit Vorfällen und Beinaheunfällen wurden etabliert. Zusätzlich wird eine gesetzlich vorgeschriebene, psychische Gefährdungsbeurteilung umgesetzt.

Ein Vertrags-Betriebsarzt steht dem Unternehmen zur Wahrnehmung der in Form von Gesetzen sowie Vorschriften der Berufsgenossenschaften vorgegebenen Aufgaben zur Verfügung.

Arbeitsunfälle pro 1.000 Mitarbeiter



Schulungen von Mitarbeitern zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und die Organisation weiterer relevanter Maßnahmen erfolgen zentral gesteuert durch das Personalwesen. Diese finden je nach Funktion, Tätigkeit und Gefährdungsgrad online und/oder personenmoderiert statt und werden dokumentiert.

Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen

Wiltmann achtet darauf, die Beschäftigten so früh wie möglich über Pläne der Geschäftsführung zu informieren sowie ihre Vertretungen frühzeitig in Veränderungsprozesse einzubinden. Gerade bei notwendigen Personalum- und -abbaumaßnahmen besteht das Ziel darin, möglichst frühzeitig Klarheit für die betroffenen Mitarbeiter zu schaffen.

Über den Betriebsrat können unsere Mitarbeiter Unternehmensentscheidungen beeinflussen.

Wir führen mit unseren Mitarbeitern regelmäßig Personalgespräche nach einem vorgegebenen Standard durch. Als Erleichterung dieser langjährigen Praxis haben wir eine Personalsoftware implementiert, die eine möglichst objektive

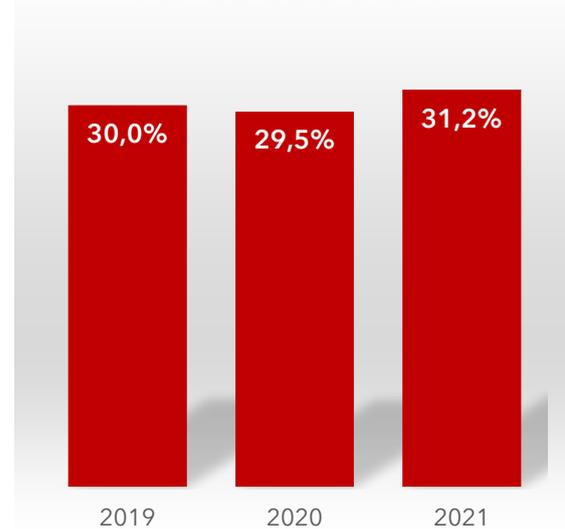
und systematische Personalbeurteilung gewährleistet.

Über das Betriebliche Vorschlagswesen fördern wir aktiv die Beteiligung der Mitarbeiter an der Weiterentwicklung des Unternehmens. In unregelmäßigen Mitarbeiterbefragungen erfassen wir zudem das Stimmungsbild in Bezug auf die Zufriedenheit mit dem Unternehmen und den Arbeitsbedingungen.

Vielfalt und Chancengleichheit

Für uns bedeutet Vielfalt Bereicherung. Aktuell arbeiten bei uns 556 Männer und 252 Frauen. Unsere Mitarbeiter stammen aus 13 verschiedenen Nationen und sind zwischen 16 und 67 Jahre alt. Vom Quereinsteiger ohne Schulabschluss bis zum Ingenieur mit Diplom ist bei uns die ganze Bandbreite an Bildungsabschlüssen vertreten.

Frauenanteil im Unternehmen in %



Ein besonderes Anliegen ist uns die Integration von Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung. Unser Ziel ist es, ihnen eine dauerhafte Beschäftigung in einer unserer Arbeitsgruppen zu bieten. Falls erforderlich, passen wir Aufgaben und Arbeitszeiten in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Betriebsrat an die Mitarbeiterbedürfnisse an. Aktuell übererfüllen wir die gesetzlich vor-

geschriebene Quote von 5 Prozent schwerbehinderter Arbeitnehmer.

Die Belange Schwerbehinderter werden durch die Schwerbehindertenvertretung vertreten.



Bei Problemen zur Organisation von Familie bzw. Pflege und Beruf, Suchtproblematiken oder auch privaten Problemen steht den Mitarbeitern bei Wiltmann seit 2012 ein Ansprechpartner des „sozialen Dienstes“ zur Seite. Dieser kümmert sich hauptberuflich um soziale Belange und gesundheitserhaltende Maßnahmen rund um Unternehmen und Beschäftigte. Er berät in Fragen zur Arbeitszeitgestaltung, vermittelt Kontakte und begleitet falls notwendig die Mitarbeiter zu Beratungsterminen.

Aktuell sind rund 31,2 Prozent aller Mitarbeiter bei Wiltmann Frauen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften ist im Verhältnis dazu mit 5,8 Prozent noch ausbaufähig. Unser Bestreben ist es, den Anteil an Frauen in Führungspositionen in den kommenden Jahren deutlich zu erhöhen.

Ausbildung und Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter tragen mit ihren vielfältigen Kompetenzen wesentlich zum

Unternehmenserfolg bei. Aus- und Weiterbildung haben daher bei uns einen hohen Stellenwert. Derzeit bilden wir in sechs Berufen aus, deren Ausbildungsdauer zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegt.

- Industriekaufmann
- Kaufmann für Digitalisierungsmanagement
- Fachinformatiker
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Fleischer
- Fachkraft für Lebensmitteltechnik

Unter bestimmten Voraussetzungen ist auch die Ausbildung in Teilzeit möglich.

Darüber hinaus bieten wir folgende duale Studiengänge an:

- Duales Studium Lebensmitteltechnologie
- Duales Studium Wirtschaftsinformatik

In den vergangenen Jahren haben wir durchschnittlich 9 Auszubildende pro Jahr neu eingestellt. Aktuell beschäftigen wir insgesamt 20 Auszubildende und erreichen damit eine Ausbildungsquote von 2,5 Prozent. Wir übernehmen viele Auszubildende nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung. Die Qualität unserer Ausbildung ist uns wichtig. Der Erfolg unserer Maßnahmen spiegelt sich darin wider, dass wir regelmäßig landes- und bundesbeste Auszubildende stellen.

Außerdem stellen wir Schülern und Studenten Praktikumsplätze zur Verfügung und unterstützen sie bei der Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten.

GEMEINWESEN

Über 90 Prozent unserer Produkte werden in Deutschland verkauft. Und wertmäßig kaufen wir rund 95 Prozent unseres Beschaffungsvolumens ebenfalls hierzulande ein. Wir sind vor allem ein lokal agierendes Unternehmen und fühlen uns der regionalen Kommune sowie der Gesellschaft verpflichtet. Wiltmann trägt zum Gemeinwesen mit Bildungs-, Sport- und Kulturinitiativen bei:

Wir unterstützen Kindergärten, Schulen und Bildungsinitiativen in Versmold und Umgebung. Seit 2019 sind wir zudem Jugendkonzeptpartner der Fußballabteilung des SC Peckeloh.

Um die örtlichen Entwässerungskanäle bei starkem Niederschlag vor Überlastung zu schützen, haben wir auf dem Firmengelände zwei Regenrückhaltebecken in Erdbauweise errichtet.

Daten und Fakten

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2021. Der letzte Wiltmann-Nachhaltigkeitsbericht erschien im Jahr 2019. Zukünftig wird der Nachhaltigkeitsbericht jährlich veröffentlicht.

Ansprechpartner zum Nachhaltigkeitsbericht:

Jürgen Aschentrup
Nachhaltigkeitsbeauftragter
Telefon: +49 5423 17-208
E-Mail: juergen.aschentrup@wiltmann.de

Friederike Wilker
Marketing
Telefon: +49 5423 17-124
E-Mail: friederike.wilker@wiltmann.de

Wiltmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2021 die Inhalte aus dem Standard GRI 101: Grundlagen 2016 berücksichtigt.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

Der vorliegende GRI-Bericht umfasst den GRI-Inhaltsindex GRI 102, GRI 200, GRI 300, GRI 400.

Die wirtschaftlichen Kennzahlen in diesem GRI-Bericht entstammen dem Wiltmann-Jahresabschluss 2021. Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Wortmann & Fabian GmbH & Co. KG geprüft.



GRI-Index

GRI-Standard	Verweis
GRI 102 Allgemeine Informationen	
GRI 101 Grundlagen 2016	
GRI 101 Grundlagen	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016	
Organisationsprofil	
GRI 102-1 Name der Organisation	Über uns Seite 6
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Über uns Seite 6
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	Über uns Seite 6
GRI 102-4 Betriebsstätten	Über uns Seite 6
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Über uns Seite 6
GRI 102-6 Belieferte Märkte	Über uns Seite 6
GRI 102-7 Größe der Organisation	Über uns 6
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21
GRI 102-9 Lieferkette	Unsere Lieferanten Seite 14
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Unsere Lieferanten Seite 14
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 11
GRI 102-12 Externe Initiativen	Unsere Verantwortung Seite 7
GRI 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Zertifizierungen Seite 14
Strategie	
GRI 102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort Seite 4
GRI 102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 11
Ethik und Integrität	
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Compliance Seite 9
GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance Seite
Führung	
GRI 102-18 Führungsstruktur	Führung Seite 22
GRI 102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Unsere Verantwortung Seite 7
GRI 102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Unsere Verantwortung Seite 7
GRI 102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Unsere Verantwortung Seite 7
Einbindung von Stakeholdern	
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Dialog Seite 9
GRI 102-41 Tarifverträge	Faire Entlohnung und Zusatzleistungen Seite 23
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholder-Dialog Seite 9
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Dialog Seite 9
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Wesentlichkeit Seite 8
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	nicht relevant

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	Wesentlichkeit Seite 8
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeit Seite 8
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	Wesentlichkeit Seite 8
GRI 102-49 Änderung bei der Berichterstattung	Wesentlichkeit Seite 8
GRI 102-50 Berichtszeitraum	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-52 Berichtszyklus	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	Daten und Fakten Seite 28
GRI 102-56 Externe Prüfung	Daten und Fakten Seite 28

GRI 200 Ökonomie

GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Über uns Seite 6
GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Über uns Seite 6

GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 9
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance Seite 9

GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 9
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	nicht relevant

GRI 300 Ökologie

Allgemeiner Managementansatz	Unser Ressourcenmanagement Seite 16
------------------------------	-------------------------------------

GRI 301 Materialien 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Ressourcenmanagement Seite 16
GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Unser Ressourcenmanagement Seite 16
GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Unser Ressourcenmanagement Seite 16

GRI 302 Energie 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Energie Seite 18
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie Seite 18
GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Energie Seite 18
GRI 302-3 Energieintensität	Energie Seite 18
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Energie Seite 18

GRI 303 Wasser und Abwasser 2018

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Wasser Seite 17
GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Wasser Seite 17
GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Wasser Seite 17
GRI 303-3 Wasserentnahme	Wasser Seite 17
GRI 303-4 Wasserrückführung	Wasser Seite 17

GRI 305 Emissionen 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Klimarelevante Emissionen Seite 16
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimarelevante Emissionen Seite 16
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimarelevante Emissionen Seite 16
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimarelevante Emissionen Seite 16
GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	Klimarelevante Emissionen Seite 16
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	Klimarelevante Emissionen Seite 16

GRI 306 Abfall 2020

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Abfall Seite 18
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Abfall Seite 18
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Abfall Seite 18
GRI 306-3 Angefallener Abfall	Abfall Seite 18
GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	nicht relevant
GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	nicht relevant

GRI 400 Soziales

GRI 401 Beschäftigung 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeitende Seite 21

GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen Seite 25
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-4 Mitarbeiter-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen Seite 25
GRI 403-5 Mitarbeiter-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance Seite 23
GRI 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 11
GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24
GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 24

GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Ausbildung und Weiterbildung Seite 26
---	---------------------------------------

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Ausbildung und Weiterbildung Seite 26
GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Ausbildung und Weiterbildung Seite 26
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Vielfalt und Chancengleichheit Seite 25
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Chancengleichheit Seite 25
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 9
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Compliance Seite 9
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21
GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	nicht relevant
GRI 408 Kinderarbeit 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21
408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	nicht relevant
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 21
GRI 409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	nicht relevant
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Gemeinwesen Seite 27
GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Gemeinwesen Seite 27
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Stakeholder-Dialog Seite 9
GRI 415-1 Parteispenden	Compliance Seite 9
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 11
GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 11
GRI 418 Schutz der Kund-Daten 2016	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Standard Seite 11
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Unser Standard Seite 11