

The background is a solid red color. Overlaid on this is a large, stylized graphic. The top half features a large, light-red leaf-like shape with several pointed lobes. Below this, the lower half of the image is dominated by a dark-red silhouette of a human face. The face is shown in profile, facing right, with its eyes closed. The silhouette is composed of thick, dark red lines.

# WILTMANN

## GUTES GENIESSEN

Nachhaltigkeitsbericht  
2024

# Inhalt

VORWORT .....	4
ÜBER UNS .....	7
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE .....	8
Unsere Verantwortung .....	8
Wesentlichkeit .....	9
Klimastrategie .....	10
Klimaziele .....	10
Entwaldungsfreie Lieferketten .....	11
Stakeholder-Dialog .....	11
Compliance .....	11
PRODUKTVERANTWORTUNG .....	13
Ziele und KPIs im Überblick .....	13
Unser Standard: Höchste Lebensmittelqualität und -sicherheit .....	13
Lebensmittelsicherheitskultur .....	14
Unser Beitrag zu zeitgemäßer Ernährung: Qualität und Genuss .....	15
Reduktion von Speisesalz .....	15
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG .....	16
Ziele und KPIs im Überblick .....	16
Unsere Lieferanten .....	16
Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen bei unseren unmittelbaren Lieferanten .....	16
Meldesystem .....	17
Zertifizierungen .....	18
Unsere Rohstoffe .....	18
Kritischer Rohstoff: Palmöl .....	19
UMWELT .....	20
Ziele und KPIs im Überblick .....	20
Unser Ressourcenmanagement .....	20
Klimarelevante Emissionen .....	20
Wasser .....	22
Energie .....	22
Abfall .....	24
Verpackung .....	24
Vermeidung von Food Waste .....	25
BESCHÄFTIGTE .....	26
Ziele und KPIs im Überblick .....	26
Allgemeine Grundsätze und Prinzipien .....	26
Arbeits- und Menschenrechte .....	26
Führung .....	27
Faire Entlohnung und Zusatzleistungen .....	28

Entwicklungsmöglichkeiten .....	28
Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance .....	29
Arbeitsicherheit und Gesundheit .....	30
Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen .....	30
Vielfalt und Chancengleichheit .....	31
Diskriminierung und Belästigung .....	32
Ausbildung und Weiterbildung .....	32
<b>GEMEINWESEN</b> .....	<b>33</b>
Daten und Fakten .....	34
GRI-Index .....	35

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,

„Nachhaltigkeit“ hat ein Problem, das schon der Wirtschaftswissenschaftler Mancur Olson in seinem 1965 erschienenen Standardwerk „The Logic of Collective Action“ in aller Klarheit auf den Punkt gebracht hat. Im Kern besagt es, dass das, was kollektiv rational ist, nicht notwendigerweise – und regelmäßig: gerade nicht – individuell rational ist. Mit der Folge, dass sich das, was kollektiv rational wäre, nicht einstellt. Warum? Weil die Individuen einer anderen „Logik“ folgen. Die individuelle Orientierung am eigenen Wohl führt nicht zum Wohle aller. So viel zur „unsichtbaren Hand“ eines Adam Smith.



**Dr. Ingmar Ingold**  
Geschäftsführer

Was aber hat all das mit Nachhaltigkeit zu tun? Nun, an einer nachhaltigeren Welt hat die Allgemeinheit unbestritten ein Interesse. Doch um diesen Zustand zu erreichen, ist zugleich ein jeder angehalten, etwas beizutragen. Das Problem ist nur: Individuen und damit auch Unternehmen profitieren vom nachhaltigen Handeln anderer auch dann, wenn sie selbst nichts dazu beitragen. Sie drohen, zum „Trittbrettfahrer“ zu werden, der mitfährt, ohne ein Ticket zu lösen. Ein Schicksal, das öffentliche Güter aller Art teilen. Ihr „Konsum“ ist nicht-exklusiv, d.h. von ihrem Nutzen kann niemand ausgeschlossen werden. Nehmen wir „saubere Luft“. Sie einzuatmen, kann nicht eingeschränkt werden. Auch wird sie nicht knapper dadurch, dass andere sie ebenfalls einatmen („Nicht-Rivalität“ im Konsum, das zweite Merkmal öffentlicher Güter).

Erschwerend hinzu kommt: Der Beitrag des Einzelnen ist gering, ob er oder sie mitwirkt, macht keinen oder nur einen äußerst geringen Unterschied. Warum also sollte ich meinen Beitrag leisten? Die Folge ist: Niemand schert sich um Nachhaltigkeit, die Welt wird keinen Deut nachhaltiger.

Vor dem Hintergrund dieser schwierigen Ausgangslage erschließt sich die Bedeutung des Nachhaltigkeitsdiskurses. Durch ihn hat „Nachhaltigkeit“ einen breiten Raum im gesellschaftlichen Diskurs der letzten Jahre eingenommen. Ich sehe, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, mindestens sechs wichtige Funktionen.

(1) Zuerst hat der Nachhaltigkeitsdiskurs für ein hohes Maß an *Aufmerksamkeit* gesorgt: Man setzt sich, auch jenseits wissenschaftlicher Kreise, mit dem Phänomen und Begriff der „Nachhaltigkeit“ auseinander. Es handelt sich hierbei um die Voraussetzung für alle weiteren Funktionen.

(2) Auf der begrifflichen Ebene führte der gesellschaftliche Diskurs zu einer *Weitung bzw. Differenzierung*. „Nachhaltigkeit“ wurde nicht länger auf seine ökologische Dimension reduziert, die ohne Frage von überragender Bedeutung ist. Vielmehr rück-

ten an die Seite der ökologischen auch die wirtschaftliche und soziale Dimension von Nachhaltigkeit. Diese unterschiedlichen Dimensionen wiederum, von denen auch unser Nachhaltigkeitsbericht handelt, stehen untereinander in Beziehungen. Manches, was ökologisch nachhaltig ist, ist nicht unbedingt auch wirtschaftlich nachhaltig, kostet das Unternehmen also Geld. Anderes wiederum ist sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich nachhaltig - gewissermaßen „low hanging fruits“, die man als Erste pflücken sollte.

(3) Durch die intensive öffentliche Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsfragen wurde ferner das Bewusstsein für die *Verantwortung* eines jeden Einzelnen geweckt. Der Beitrag des Einzelnen mag gering sein, aber wenn sich alle deshalb des Beitrags verweigern, wird sich nichts ändern. Geschärft wurde damit auch das Bewusstsein für den eigenen Einfluss auf Ökologie, Gesellschaft und Wirtschaft. Was im Umkehrschluss aber ebenso bedeutet: Man kann fortan zur Verantwortung gezogen werden, ist für das Tun wie auch das Unterlassen verantwortlich. Umso mehr, wenn man, wie in unserem familiengeführten Unternehmen, die Verantwortung eindeutig zuschreiben kann.

(4) Die Verantwortung des Einzelnen wurde nicht allein auf Seiten des jeweiligen Unternehmens offenkundig. Auch sämtliche Stakeholder (Konsumenten, Geschäftspartner, Mitarbeiter u.a.) erkennen mehr und mehr die Verantwortung. Mit der Folge, dass sie vom jeweiligen Unternehmen ein verstärktes Engagement in Sachen Nachhaltigkeit *erwarten*.

(5) Der Nachhaltigkeitsdiskurs und die Erwartungshaltung der Stakeholder wiederum haben zur Etablierung von *Standards* in der Berichterstattung geführt. Unternehmen wissen zunehmend, wie sie ihr Engagement messen und dokumentieren. Ist klar benannt, wo man steht, kann wiederum klarer bestimmt werden, wo man hinwill, d.h. welche Ziele man bis wann erreicht haben möchte. Die Messbarkeit ist dabei eine ganz entscheidende Größe: Sie erlaubt mir die Ermittlung der Wirkung 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. Vor dem Hintergrund des eingangs erwähnten Problems öffentlicher Güter ist dies ein nicht zu unterschätzender Vorteil: Ich erfahre, dass mein Beitrag zählt.

(6) Last but not least schaffen der Diskurs und die damit einhergehende Berichterstattung *Transparenz*. Es wird offengelegt, welches Unternehmen sich in welchem Maße (erfolgreich) um Nachhaltigkeit bemüht - und welches nicht. Die Transparenz entschärft auf diese Weise das Trittbrettfahrerproblem, jedenfalls ein Stück weit. Dies im Übrigen auch, indem sie Beispiele und Vorbilder schafft, die zur Nachahmung einladen. Dem vorgelagert, erkenne ich durch das Transparentmachen häufig allererst, was schon alles zum Wohle der Nachhaltigkeit unternommen wird. Uns jedenfalls ging es so: Uns war vielfach nicht bewusst, was alles schon auf die Nachhaltigkeit einzahlt.

Wir wollen mit dem vorliegenden, aktualisierten Nachhaltigkeitsbericht Zeugnis davon ablegen, was wir bei Wiltmann 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. Für ein Familienunternehmen, das seit mehr als 135 Jahren existiert, und für eine Familie, deren Wurzeln hier vor Ort mehr als 700 Jahre zurückreichen, liegt Nachhaltigkeit nahe. Wir sind schon lange eingebettet in eine ökologische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Umwelt, konnten es uns, anders gesagt, gar nicht leisten, zu deren Lasten zu agieren. Es wäre uns auf die Füße gefallen. Die zeitliche Perspektive ist eine andere: Als Familienunternehmen denken wir langfristig, in Generationen statt in Quartalen.

Darüber hinaus steht eine solche Transparenz in Sachen Nachhaltigkeit einem Unternehmen gut zu Gesicht, das mit der Einführung der „Gläsernen Produktion“ in den 1980er 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. Unser Beitrag mag bescheiden sein, aber die Summe kleiner Beiträge macht am Ende den Unterschied. Trittbrettfahrer hin oder her.

## 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 Brühwurstartikel 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.

Einzigiger Sitz des Unternehmens ist Peckeloh in Ostwestfalen. Im Jahr 2024 erzielten wir mit rund 860 Mitarbeitern einen Umsatz von ca. 211 Millionen Euro.

**Unternehmenssitz**  
Peckeloh

**Geschäftsführung**  
André Behrmann  
Dr. Ingmar Ingold

**Rechtsform**  
GmbH & Co. KG

**Gründungsjahr**  
1887

**Sortiment**  
Salami  
Pasteten  
Frischwurst  
Schinken  
Bio-Vielfalt  
Snacks

**211 MIO. EUR** Umsatz in 2024



**862**  
Mitarbeitende

Stichtag: 31.12.2024



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. Mithilfe 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.



## Klimastrategie

Die zunehmende Erderwärmung birgt massive Risiken für die Landwirtschaft. Dabei hängt der Erfolg von Wiltmann zu einem großen Teil von der Landwirtschaft ab. Umso mehr fühlen wir uns als Unternehmen dazu verpflichtet, im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu handeln. Dazu gehört für uns, dass wir Schritt für Schritt klimaschädliche Treibhausgase, die direkt oder indirekt durch unsere Geschäftsaktivitäten verursacht werden, über eine Vielzahl an Maßnahmen reduzieren oder vermeiden.



Um die Emissionen im Einklang mit den neuesten Klimawissenschaftskriterien zu reduzieren, hat sich Wiltmann zur unabhängigen Science Based Targets initiative (SBTi) bekannt. Die SBTi definiert und fördert bewährte Praktiken bei der Festlegung von wissenschaftsbasierten Zielen und bewertet die Emissionsreduktions-

ziele von Unternehmen. Zu den Trägern der Initiative gehören das Carbon Disclosure Project (CDP), der UN Global Compact, das World Resources Institute und der World Wide Fund for Nature (WWF). Wiltmann hat sich der Initiative angeschlossen, um mit ehrgeizigen Klimaschutzziele einen Beitrag zur Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5 Grad zu leisten.

## Klimaziele

Die wissenschaftsbasierten Wiltmann-Klimaziele sind im Einklang mit den Vorgaben der SBTi zur Erreichung des 1,5-Grad-Ziels.

Folgende Ziele strebt Wiltmann an:

- Wiltmann möchte bis 2032 die direkten Treibhausgasemissionen aus der Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) gegenüber der Ausgangsbasis von 2022 um 42 Prozent reduzieren. Geplant ist dazu eine kontinuierliche Reduktion des Energieverbrauchs (Strom, Wärme, Dampf) sowie ein Austausch der Systeme zur Wärme- und Dampferzeugung durch klimafreundliche Alternativen, um den Erdgasverbrauch zu senken.

- Weiterhin hat sich Wiltmann als Ziel gesetzt, die indirekten Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3), die durch die Unternehmenstätigkeit verursacht werden, aber oft nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (z. B. bei Zulieferern und Dienstleistern), zu reduzieren. Wiltmann verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass 70 Prozent seiner Lieferanten für Folienmaterialien bis zum Jahr 2028 eigene Science Based Targets haben.
- Wiltmann reduziert seine Scope 3 FLAG-Emissionen um 31 Prozent im Jahr 2034 basierend auf dem Basisjahr 2024.

## Entwaldungsfreie Lieferketten

Wiltmann bekennt sich zur EUDR-Richtlinie (EU-Entwaldungsverordnung). Das ist eine EU-Verordnung, die darauf abzielt, den Handel mit Produkten zu regulieren, die zur Entwaldung und Waldschädigung beitragen. Aktuell sieht es so aus, als ob die EUDR nicht ab dem 30. Dezember 2025 für große Unternehmen und ab dem 30. Juni 2026 für kleine Unternehmen gelten wird, sondern verschoben wird.

Ungeachtet dessen, hat sich Wiltmann zur Einhaltung der EUDR verpflichtet und dazu eine Leitlinie erstellt.

### Leitlinie für entwaldungs- und umwandlungsfreie Lieferketten

Franz Wiltmann GmbH & Co. KG



## 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 dieses 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. Verantwortungs-

volles 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 Diskri-

minierung 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 Zuta-

ten, 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.

# NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

## Ziele und KPIs im Überblick

Thema	KPI	Ziel	Status
Sicherstellung von Standards in der Lieferkette	Durchgängige Zertifizierungen aller wichtigen 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.

### Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen bei unseren unmittelbaren Lieferanten

Für unsere Lieferanten definieren wir neben Qualitätsstandards auch Anforderungen an einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und an die Einhaltung internationaler Sozialstandards. Diese orientieren sich an den international anerkannten Menschenrechten und den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

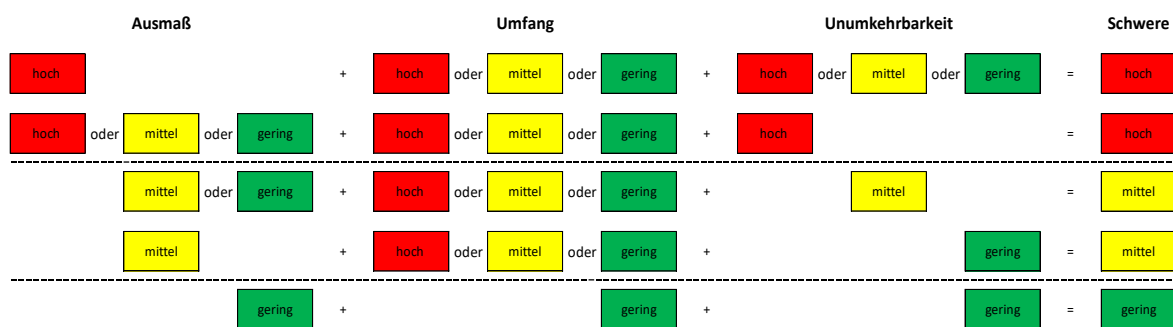
Demnach dulden wir weder Kinder- noch Zwangsarbeit in unseren Lieferketten. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen muss gewährleistet sein. Die Wochenarbeitszeit und die zulässige Höchstarbeitszeit müssen mindestens den landesüblichen Gesetzen und Richtlinien entsprechen. Zudem muss der Lohn der Angestellten den gesetzlichen bzw. industriellen Mindeststandard erfüllen, je nachdem welcher höher liegt.

Die ausführlichen Anforderungen an Lieferanten und Beschaffungsprozesse sind in folgenden Dokumenten formuliert:

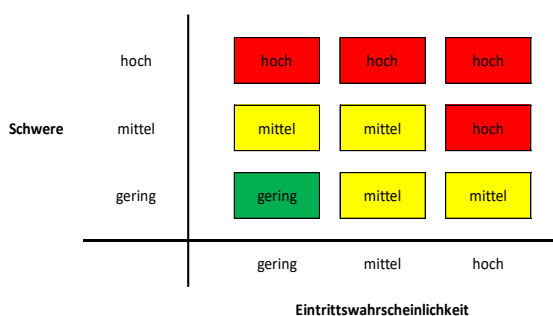
- Extern: Code of Conduct für Lieferanten
- Intern: Richtlinie für nachhaltige Beschaffung

Darüber hinaus verschaffen wir uns systematisch einen Überblick über potenzielle Risiken bei unseren Lieferanten. Hierzu führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch.

Grundsätze der Risikobewertung: Die Bewertung der Risiken basiert grundlegend auf den VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und konkret auf dem Leitfaden „Doing Business with Respect for Human Rights - Analysing Impacts Practitioner Supplement“ des Danish Institute for Human Rights. Die VN-Leitprinzipien geben drei Kriterien zur Bewertung der Schwere von Auswirkungen vor: Ausmaß, Umfang und Unumkehrbarkeit:



Die Schwere wird in einem zweiten Schritt ins Verhältnis zur Eintrittswahrscheinlichkeit gesetzt, um Risiken zu bewerten:



Mit dieser Methodik werden relevante Risiken identifiziert, die im zweiten Schritt bei den direkten Lieferanten bewertet werden.

Der Prozess ist nach dem Plan-Do-Check-Act-Prinzip gestaltet. Wir wiederholen unsere Risikoanalyse regelmäßig und anlassbezogen, woraus notwendige Maßnahmen generiert werden.

Die turnusmäßige Wirksamkeitsüberprüfung zu unseren Präventionsmaßnahmen führt dann gegebenenfalls zu erforderlich werdenden Abhilfemaßnahmen.

## Meldesystem

Treten trotz unserer präventiven Maßnahmen Verstöße auf, so können die verantwortlichen Stellen nur tätig werden, wenn sie hiervon erfahren. Wir haben ein digitales Meldesystem eingerichtet, über das Informationen zu Verletzungen von Menschenrechten oder umweltbezogenen Pflichten unkompliziert und risikofrei übermittelt werden können. Das Meldesystem steht unseren Mitarbeitern, Lieferanten und deren Angestellten sowie auch allen Dritten offen, die Kenntnis von einer solchen Verletzung in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unserer Lieferkette erlangen oder einen entsprechenden begründeten Verdacht haben.

Meldungen werden vertraulich behandelt und sind auch anonym möglich. Das System ist unter folgender Internetadresse erreichbar:

<https://www.wiltmann.de/rechtliches/hinweisgebersystem.html>.

Hinweisgeber können über diesen Kanal anonym mit unseren unparteiischen und zur Verschwiegenheit verpflichteten Beschwerdeverantwortlichen in Kontakt treten. Diese werden den Sachverhalt mit dem Hinweisgeber erörtern und gebotene, angemessene Maßnahmen gemeinsam mit den intern Zuständigen ergreifen.

Im Berichtsjahr wurden keine Verletzungen von Menschenrechten oder umweltbezogenen Pflichten über das Hinweisgebersystem gemeldet.

Im Berichtsjahr sind auch keine Fälle von Korruption oder Verletzungen der Informationssicherheit bekannt geworden.

## 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 <sub>2</sub> -Reduzierung	Reduzierung der CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Geschäftstätigkeit bis 2032 im Vergleich zu 2022 um 42%	↗
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 der 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. 2024 haben wir insgesamt 27.246 Tonnen an Fleischwaren produziert. Die Produktionsmenge hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 9,8 Prozent erhöht.

### Klimarelevante Emissionen

Wir sind bestrebt, die durch uns verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich zu

senken. Hierzu haben wir uns zum Ziel gesetzt, diese bis 2034 im Vergleich zu 2022 zu halbieren.

Seit 2022 ermittelt Wiltmann eine umfassende THG-Bilanz unter Berücksichtigung aller relevanten Scope 3-Kategorien basierend auf dem Regelwerk des Greenhouse Gas Protocol.

Gemäß den wissenschaftlich basierten Zielen von Wiltmann reduziert das Unternehmen die CO<sub>2</sub>e-Emissionen nicht durch Emissionszertifikate.

Scope 3-Emissionen der Kategorie 1 wurden nach der Average-Data-Methode ermittelt.

Scope-3-Emissionen aus den Kategorien 2, 3, 6, 8 und 9 - 15 sind für Wiltmanns Scope-3-Emissionen unwesentlich oder aufgrund der Art der Produkte und des Geschäftsmodells von Wiltmann nicht anwendbar. Daher werden sie nicht in die Emissionsermittlung aufgenommen.

Für die Relevanz der Scope 3-Kategorien ergibt sich dadurch folgende Wesentlichkeitsmatrix:

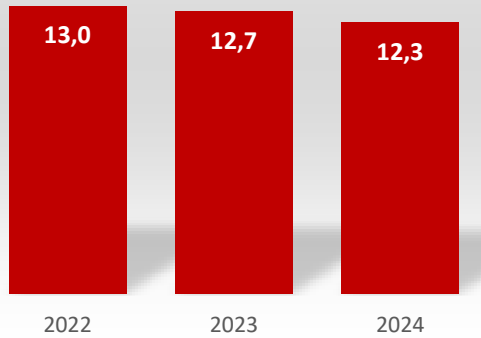
Verortung	Nr.	Kategorien	Kriterien (1= geringe Wertung, 2 = mittlere Wertung, 3 = hohe Wertung)				Ergebnis 1= geringe Wesentl., 2 = mittlere Wesentl., 3 = hohe Wesentl.
			Höhe der CO <sub>2</sub> -Emissionen	Einfluss-möglichkeit	Relevanz aus Unternehmenssicht	Relevanz aus Stakeholdersicht	
			Gewichtungsfaktoren				
			40%	20%	20%	20%	
A - Vorgelagerte Emissionen	1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	3	2	3	3	2,8
	2	Kapitalgüter Maschinenpark – Abgrenzung zu 1	1	1	1	1	1
	3	Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)	1	1	1	1	1
	4	Transport und Verteilung (vorgelagert)	1	2	2	2	1,6
	5	Abfall	1	2	2	2	1,6
	6	Geschäftsreisen	1	1	1	1	1
	7	Pendeln der Arbeitnehmenden	1	2	2	2	1,6
	8	Angemietete oder geleaste Sachanlagen	1	1	1	1	1
B - Nachgelagerte Emissionen	9	Transport und Verteilung (nachgelagert)	-	-	-	-	
	10	Verarbeitung der verkauften Produkte	-	-	-	-	
	11	Nutzung der verkauften Produkte	-	-	-	-	
	12	Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	-	-	-	-	
	13	Vermietete oder verleaste Sachanlagen	-	-	-	-	
	14	Franchise	-	-	-	-	
	15	Investitionen	-	-	-	-	

Die Scope 1-Emissionen stammen bei Wiltmann vor allem aus der Verbrennung von fossilem Erdgas zur Erzeugung von Strom und Wärme mit hocheffizienten Blockheizkraftwerken.

Scope 2-Emissionen aus dem Einkauf von Strom und Wärme entstehen nur in geringem Umfang durch zugekauften Strom, da die gesamte Wärmeenergie und ein erheblicher Anteil des erforderlichen Stroms intern durch Blockheizkraftwerke erzeugt werden.

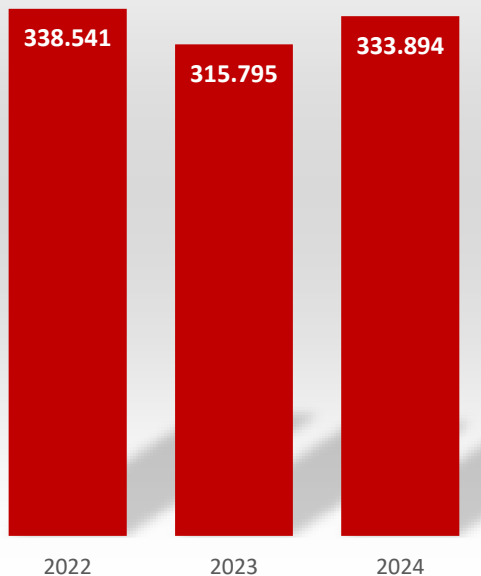
Bei den Scope 3-Emissionen entsteht der größte Anteil aus dem Einkauf von Fleisch.

### Spezifische CO<sub>2</sub>-Emissionen in kg CO<sub>2</sub> pro to Produktionsmenge



Die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen konnten um 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr verringert werden.

### CO<sub>2</sub>-Emission gesamt in to/Jahr



Im Vergleich zu 2023 sind die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die Produktionssteigerung um 5,7 Prozent gestiegen.

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

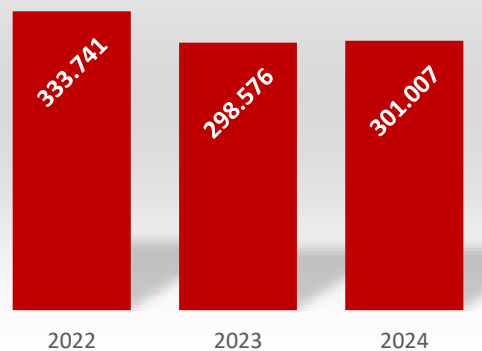
Weiterhin wird der Außendienst in den kommenden Jahren auf E-Autos umgestellt, soweit die Möglichkeit besteht.

### Wasser

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

Pro Tonne Endprodukt ergibt sich für den Wasserverbrauch folgende Entwicklung:

### Jährlicher Wasserverbrauch in L



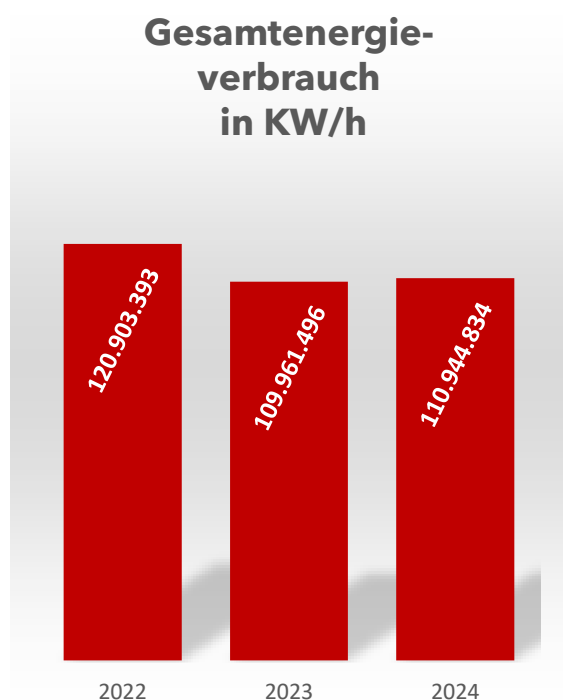
In den letzten Jahren konnte der absolute Wasserverbrauch kontinuierlich gesenkt werden, da die Reinigungskonzepte im Hinblick auf Nachhaltigkeit überarbeitet wurden. Durch die Produktionssteigerung im Jahr 2024 ist der absolute Wasserverbrauch gestiegen, in Relation zur Produktionsmenge konnte er auch im Jahr 2024 verringert werden.

Im Geschäftsjahr 2024 ist die Wasserrückführung in die öffentliche Kanalisation analog zur bezogenen Wassermenge leicht gestiegen.

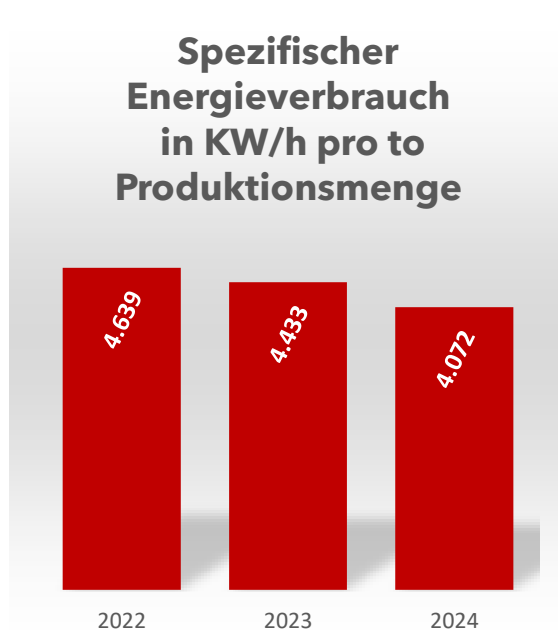
### Energie

Der Energieverbrauch lag 2024 bei 110.944.834 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 Strom 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.



Im Jahr 2024 ist der absolute Energieverbrauch durch die höhere Produktionsmenge geringfügig angestiegen.



Durch weitere Energiesparmaßnahmen ist der spezifische Energieverbrauch pro Tonne produzierter Ware um beachtliche 7,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

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.

Erneuerbare Energien konnten im Berichtszeitraum nicht eingesetzt werden.

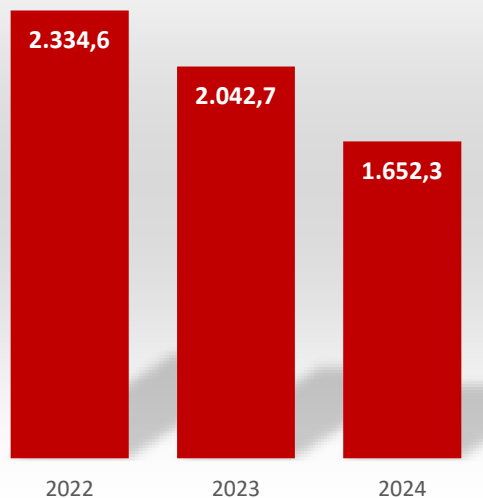
Nachfolgend eine Übersicht gemäß § 9 EnEfG aller Umsetzungspläne aus dem Energieaudit nach § 8 EDL-G identifizierten und nach DIN EN 17463 als wirtschaftlich bewerteten Endenergieeinsparmaßnahmen.

Priorität	Maßnahme	Investitionskosten (€)	Umsetzung bis	Herkunft der Maßnahme	Verantwortliche Person	Status
B	Optimierung Hydraulik Heizkreisverteiler 1	34.000 €	Q3/2026	Energieteam	Energiebeauftragter	offen
B	Optimierung Hydraulik Heizkreisverteiler 2	22.000 €	Q2/2027	Energieteam	Energiebeauftragter	offen
B	Optimierung Hydraulik Heizkreisverteiler 3	12.000 €	Q1/2028	Energieteam	Energiebeauftragter	offen
C	LED-Umrüstung Verwaltung (Tausch / Retrofit)	6.000 €	Q4/2026	Betriebl. Vorschlagwesen	Gruppenleiter Elektrowerkstatt	in Arbeit
C	Austausch ineffizienter Pumpen im Kesselhaus	8.000 €	Q3/2026	Energieteam	Gruppenleiter Energieversorgung	in Prüfung
B	Steuerung der Vakuumpzentrale 2 optimieren	25.000 €	Q4/2026	Shopfloor Verpackung	Energiebeauftragter	in Prüfung
A	Vergrößerung Wärmetauscher BHKW 4 zur besseren Wärmenutzung	9.000 €	Q4/2025	Shopfloor Energieversorgung	Gruppenleiter Energieversorgung	erledigt
A	Vergrößerung Wärmetauscher BHKW 3 zur besseren Wärmenutzung	11.000 €	Q2/2025	Shopfloor Energieversorgung	Gruppenleiter Energieversorgung	erledigt
A	Vergrößerung Wärmetauscher BHKW 2 zur besseren Wärmenutzung	11.000 €	Q2/2025	Shopfloor Energieversorgung	Gruppenleiter Energieversorgung	erledigt
A	Vergrößerung Wärmetauscher BHKW 1 zur besseren Wärmenutzung	11.000 €	Q3/2025	Shopfloor Energieversorgung	Gruppenleiter Energieversorgung	erledigt

## Abfall

Im Geschäftsjahr 2024 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.

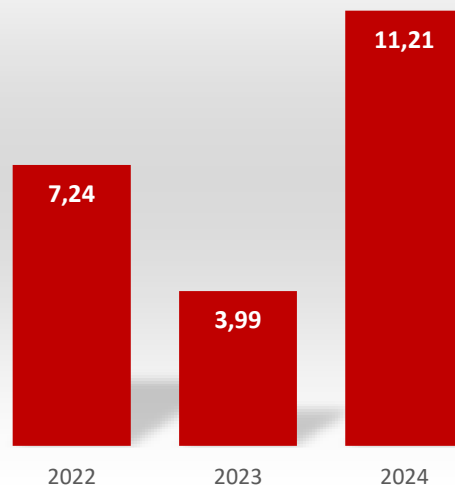
### Ungefährliche Abfälle in to



Von den insgesamt 1.652,37 Tonnen Abfall wurden 11,21 Tonnen als gefährlicher Abfall klassifiziert.

Dessen Anteil lag wie im Vorjahr bei weit unter einem Prozent, konkret 0,7 Prozent.

### Gefährliche Abfälle in to



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 Bedeutung 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 Mitarbei-

ter 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 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

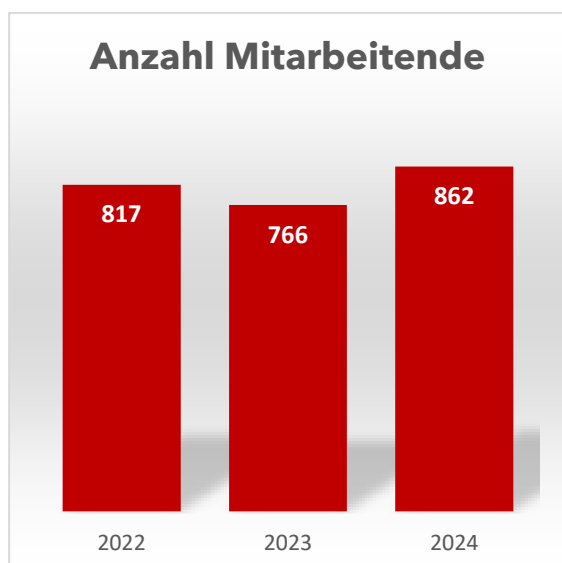
## Ziele und KPIs im Überblick

Thema	KPI	Ziel	Status
Arbeitssicherheit und Gesundheit	Anteil körperlich wenig belastender Arbeitsplätze	98 %	✓
	Arbeits- und Wegeunfälle pro 1.000 Mitarbeiter	Dauerhaft < 65 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 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 gegenüber dem Vorjahr durch die Ausweitung der Produktion erheblich angestiegen.



Mit mehr als 860 Beschäftigten gehören wir zu den größten Arbeitgebern in der Stadt Versmold. 74 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.

### Arbeits- und Menschenrechte

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.

Im Rahmen der Risikoanalyse haben wir auch das Thema Kinder- und Zwangsarbeit beleuchtet.

Kinder- und Zwangsarbeit werden von Wiltmann strikt abgelehnt. Wiltmann erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Entsprechende ausdrückliche Verbote sind im verpflichtenden Code of Conduct für Lieferanten enthalten, dessen Einhaltung wir stichprobenartig überprüfen. Unsere Lieferanten residieren nahezu vollständig in EU-Ländern, daher sind dort bereits gesetzliche Mindeststandards erfüllt.

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.

Die Beschäftigung von Kindern ist bei Wiltmann verboten. Bei jugendlichen Auszubildenden wird streng darauf geachtet, dass das Jugendarbeitsschutzgesetz eingehalten wird. Vorfälle hinsichtlich der Nichteinhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind im Berichtsjahr nicht aufgetreten.

Selbstverständlich werden von Wiltmann alle in Deutschland üblichen Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten. Wir sind Tarifpartner der Gewerkschaft „Nahrung, Genuss und Gaststätten“, mit denen wir einen Manteltarifvertrag über alle

relevanten Arbeitsbedingungen abgeschlossen haben. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Wiltmann-Mitarbeiter. Über regelmäßige Entgelttarifverhandlungen wird eine kontinuierliche Entgeltentwicklung der Mitarbeiter sichergestellt.

Vor Ort werden die Arbeitnehmerrechte von einem Betriebsrat im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung gewahrt. Mit dem Betriebsrat werden regelmäßig Betriebsvereinbarungen zu allen mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Themen abgeschlossen.

Weiterhin verfügen wir über eine Meldestelle gemäß dem Hinweisgeberschutzgesetz, mittels derer Mitarbeiter und Externe soziale Missstände sowie individuelles und kollektives Fehlverhalten anonym melden können.

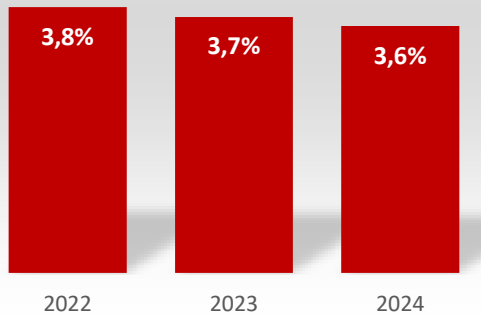
Im Berichtsjahr ist kein Fall von Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit innerhalb firmeneigener Betriebe vorgekommen.

## Führung

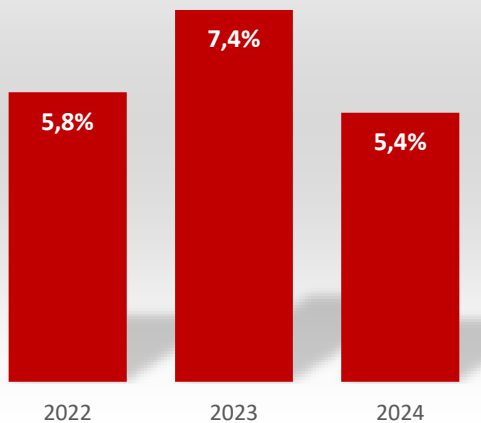
Basis für die Mitarbeiterführung auf allen Hierarchieebenen ist eine gemeinsame Wertekultur, die auf einem vertrauensvollen Miteinander basiert. Die Inhaberfamilie und die Führungskräfte stehen in besonderer Verantwortung, diese Werte zu leben und zu vermitteln. Dazu gehören insbesondere eine offene 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 60 Ideen eingegan-

gen. 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.

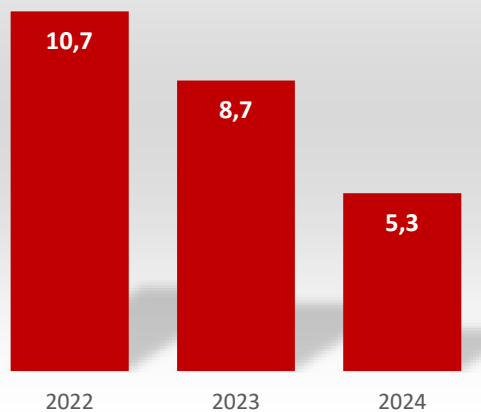
### Entwicklungsmöglichkeiten

Damit unsere Mitarbeiter ihr Knowhow stetig erweitern können, bieten wir ihnen

die Teilnahme an internen und externen Fortbildungen an.

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.

### Schulungsaufwand pro Mitarbeiter und Jahr in Stunden



Mit dem verstärkten Fokus auf Inhouse-Schulungen hat sich die Anzahl externer Schulungen pro Mitarbeiter verringert.

Im Berichtsjahr wurde unser Vertriebsaußendienst in ethischen Grundsätzen mit dem Fokus auf Korruption geschult. Das entspricht 4,2 Prozent der Mitarbeiter.

### 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 Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir sind ein durch die Bertelsmann-Stiftung zertifiziertes familienfreundliches Unternehmen. Jun-

ge 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.

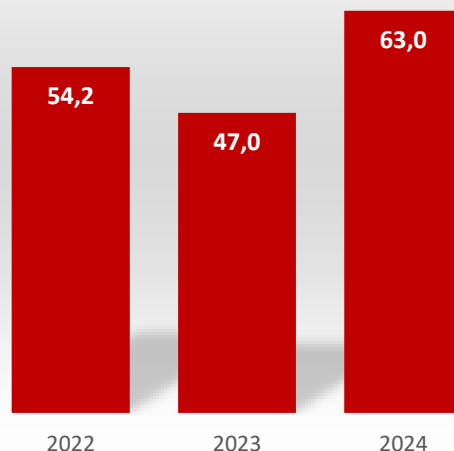
Grundsätzlich sind sämtliche Mitarbeiter bei Wiltmann krankenversichert, da in Deutschland eine Krankenversicherungspflicht besteht.

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



Auf den ersten Blick scheint sich die Quote zu verschlechtern. Allerdings beinhaltet die Zahl 10 Wegeunfälle.

Weiterhin werden seit 2024 auch alle Bagatellunfälle ohne Fehltage bzw. mit 1, 2 oder 3 Fehltagen erfasst. Das sind alleine 23 Unfälle, die unter diese Rubrik fallen. Daher wäre 40 Arbeitsunfälle die vergleichbare Kennzahl im Vergleich zum Vorjahr.

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 personemodertiert 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, mög-

lichst frühzeitig Klarheit für die betroffenen Mitarbeiter zu schaffen.

Über den Betriebsrat können unsere Mitarbeiter Unternehmensentscheidungen beeinflussen.

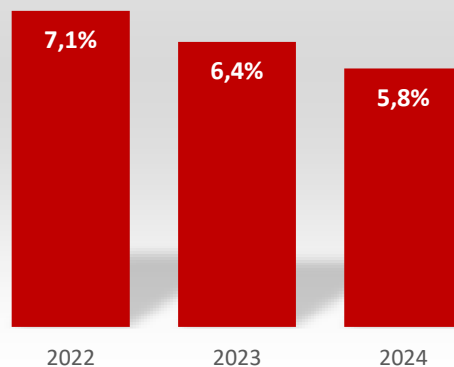
Wir führen mit unseren Mitarbeitern regelmäßig Personalgespräche nach einem vorgegebenen Standard durch. Als Erleichterung dieser langjährigen Praxis haben wir eine Personalsoftware implementiert, die eine möglichst objektive und systematische Personalbeurteilung gewährleistet.

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 590 Männer und 272 Frauen. Unsere Mitarbeiter stammen aus 15 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.

## Anteil Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Unternehmen in %



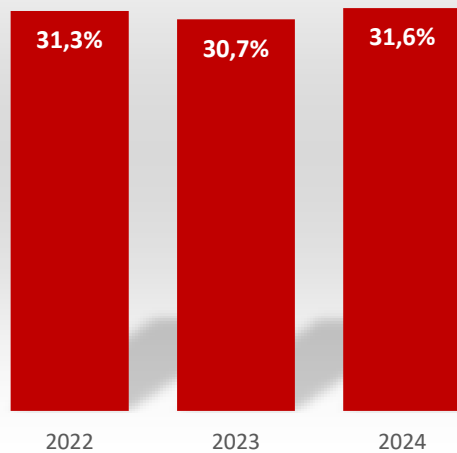
Ein besonderes Anliegen ist uns die Integration von Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung. Unser Ziel ist es, ihnen eine dauerhafte Beschäftigung in einer unserer Arbeitsgruppen zu bieten. Falls erforderlich, passen wir Aufgaben und Arbeitszeiten in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Betriebsrat an die Mitarbeiterbedürfnisse an. Aktuell übererfüllen wir die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent schwerbehinderter Arbeitnehmer.

Die Belange Schwerbehinderter werden durch die Schwerbehindertenvertretung vertreten.

Im Top-Management sind aktuell keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt.

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.

## Frauenanteil im Unternehmen in %



Aktuell sind rund 31,6 Prozent aller Mitarbeiter bei Wiltmann Frauen. Der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt bei 5,4 Prozent. Unser Bestreben ist es, den Anteil an Frauen in Führungspositionen in den kommenden Jahren weiter zu erhöhen.

## Diskriminierung und Belästigung

Wir überwachen gemeldete Fälle von Diskriminierung und Belästigung im Unternehmen. 2024 wurde kein Fall von Diskriminierung oder Belästigung aktenkundig.

## 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 sieben Berufen aus, deren Ausbildungsdauer zwischen zwei und dreieinhalb Jahren liegt.

- Industriekaufmann
- Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker für Systemintegration
- Elektroniker für Betriebstechnik
- Mechatroniker
- 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
- Duales Studium Betriebswirtschaftslehre

In den vergangenen Jahren haben wir durchschnittlich 8 Auszubildende pro Jahr neu eingestellt. Aktuell beschäftigen wir insgesamt 16 Auszubildende und erreichen damit eine Ausbildungsquote von 2,0 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 2024. Der letzte Wiltmann-Nachhaltigkeitsbericht erschien im Jahr 2024. Der Nachhaltigkeitsbericht wird jährlich veröffentlicht.

Ansprechpartner zum Nachhaltigkeitsbericht:

Jürgen Aschentrup  
Nachhaltigkeitsbeauftragter  
Telefon: +49 5423 17-208  
E-Mail: [juergen.aschentrup@wiltmann.de](mailto:juergen.aschentrup@wiltmann.de)

Friederike Wilker  
Marketing  
Telefon: +49 5423 17-124  
E-Mail: [friederike.wilker@wiltmann.de](mailto:friederike.wilker@wiltmann.de)

Wiltmann hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2024 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 2024. Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Wortmann & Fabian GmbH & Co. KG geprüft.



# GRI-Index

GRI-Standard	Verweis
<b>GRI 102 Allgemeine Informationen</b>	
<b>GRI 101 Grundlagen 2016</b>	
GRI 101 Grundlagen	Daten und Fakten Seite 34
<b>GRI 102 Allgemeine Angaben 2016</b>	
<b>Organisationsprofil</b>	
GRI 102-1 Name der Organisation	Über uns Seite 7
GRI 102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Über uns Seite 7
GRI 102-3 Hauptsitz der Organisation	Über uns Seite 7
GRI 102-4 Betriebsstätten	Über uns Seite 7
GRI 102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Über uns Seite 7
GRI 102-6 Belieferte Märkte	Über uns Seite 7
GRI 102-7 Größe der Organisation	Über uns 7
GRI 102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeiter	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 26
GRI 102-9 Lieferkette	Unsere Lieferanten Seite 16
GRI 102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Unsere Lieferanten Seite 16
GRI 102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 13
GRI 102-12 Externe Initiativen	Unsere Verantwortung Seite 8
GRI 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	Zertifizierungen Seite 18
<b>Strategie</b>	
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 13
<b>Ethik und Integrität</b>	
GRI 102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Compliance Seite 11
GRI 102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance Seite
<b>Führung</b>	
GRI 102-18 Führungsstruktur	Führung Seite 27
GRI 102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Unsere Verantwortung Seite <b>Fehler! Es wurde kein Textmarkenname vergeben.</b>
GRI 102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Unsere Verantwortung Seite 8
GRI 102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Unsere Verantwortung Seite 8
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>	
GRI 102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholder-Dialog Seite 10
GRI 102-41 Tarifverträge	Faire Entlohnung und Zusatzleistungen Seite 28
GRI 102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholder-Dialog Seite 10
GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholder-Dialog Seite 10
GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Wesentlichkeit Seite 9
<b>Vorgehensweise bei der Berichterstattung</b>	
GRI 102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	nicht relevant

GRI 102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	Wesentlichkeit Seite 9
GRI 102-47 Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeit Seite 9
GRI 102-48 Neudarstellung von Informationen	Wesentlichkeit Seite 9
GRI 102-49 Änderung bei der Berichterstattung	Wesentlichkeit Seite 9
GRI 102-50 Berichtszeitraum	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-51 Datum des letzten Berichts	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-52 Berichtszyklus	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-55 GRI-Inhaltsindex	Daten und Fakten Seite 34
GRI 102-56 Externe Prüfung	Daten und Fakten Seite 34

## **GRI 200 Ökonomie**

### **GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Über uns Seite 7
GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Über uns Seite 7

### **GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 11
GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance Seite 11

### **GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 11
GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	nicht relevant

## **GRI 300 Ökologie**

Allgemeiner Managementansatz	Unser Ressourcenmanagement Seite 20
------------------------------	-------------------------------------

### **GRI 301 Materialien 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Ressourcenmanagement Seite 20
GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Unser Ressourcenmanagement Seite 20
GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Unser Ressourcenmanagement Seite 20

### **GRI 302 Energie 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Energie Seite 22
GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie Seite 22
GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Energie Seite 22
GRI 302-3 Energieintensität	Energie Seite 22
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Energie Seite 22

### **GRI 303 Wasser und Abwasser 2018**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Wasser Seite 22
GRI 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Wasser Seite 22
GRI 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Wasser Seite 22
GRI 303-3 Wasserentnahme	Wasser Seite 22
GRI 303-4 Wasserrückführung	Wasser Seite 22

## **GRI 305 Emissionen 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Klimarelevante Emissionen Seite 20
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Klimarelevante Emissionen Seite 20
GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Klimarelevante Emissionen Seite 20
GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Klimarelevante Emissionen Seite 20
GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	Klimarelevante Emissionen Seite 20
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	Klimarelevante Emissionen Seite 20

### **GRI 306 Abfall 2020**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Abfall Seite 24
GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Abfall Seite 24
GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Abfall Seite 24
GRI 306-3 Angefallener Abfall	Abfall Seite 24
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 26
GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeitende Seite 26

#### **GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen Seite 30
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 26

#### **GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018**

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-4 Mitarbeiter-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Beteiligung an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen Seite 30
GRI 403-5 Mitarbeiter-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance Seite 29
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 13
GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30
GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Arbeitssicherheit und Gesundheit Seite 30

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

GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Ausbildung und Weiterbildung Seite 32
---	---------------------------------------

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Ausbildung und Weiterbildung Seite 32
GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Ausbildung und Weiterbildung Seite 32
<b>GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Vielfalt und Chancengleichheit Seite 31
GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt und Chancengleichheit Seite 31
<b>GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance Seite 11
GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Compliance Seite 11
<b>GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Allgemeine Grundsätze und Prinzipien Seite 26
GRI 407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	nicht relevant
<b>GRI 408 Kinderarbeit 2016</b>	
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
<b>GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>	
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
<b>GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Gemeinwesen Seite 33
GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Gemeinwesen Seite 33
<b>GRI 415 Politische Einflussnahme 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Stakeholder-Dialog Seite 10
GRI 415-1 Parteispenden	Compliance Seite 11
<b>GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 13
GRI 417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Unser Standard: Höchste Lebensmittelsicherheit und Qualität Seite 13
<b>GRI 418 Schutz der Kund-Daten 2016</b>	
GRI 103 Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	Unser Standard Seite 13
GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Unser Standard Seite 13