FUCHS GRUPPE

Unser Nachhaltigkeitsbericht 2019/2020

FUCHS GRUPPE

Wir inspirieren Menschen weltweit zu neuen Geschmackserlebnissen und sorgen für Freude am Essen.

Die Fuchs Gruppe ist der größte deutsche Gewürzhersteller und weltweit das größte Gewürzunternehmen in privatem Besitz. Dem Lebensmittelhandel, dem Foodservice und der Lebensmittelindustrie bieten wir ein umfangreiches Sortiment an Gewürzen, kulinarischen Trends und innovativen Lebensmittellösungen.

Zu unseren bekanntesten Marken gehören Fuchs, Ostmann, Ubena, Bamboo Garden und Kattus. Der Lebensmittelindustrie bieten wir mit maßgeschneiderten Lösungen und Technologien entscheidende Vorteile in der Herstellung ihrer Produkte. Weltweit arbeiten über 3.200 Menschen, verteilt auf neun Länder bzw. vier Kontinente, für die Fuchs Gruppe.

5 **Vorwort**

7 **Die Fuchs Gruppe**

17 **Unser Nachhaltigkeitsmanagement**

27 **Produkt- und Lieferkettenverantwortung**
Beschaffung
Qualitätssicherung und -management
Produktentwicklung
Kundendialog
Verpackungen

43 **Soziale Verantwortung**
Menschenrechte
Datenschutz
Corporate Citizenship

49 **Arbeitgeberverantwortung**
Mitarbeitergewinnung und -bindung
Mitarbeiterentwicklung
Work-Life-Balance
Arbeitssicherheit und Gesundheit

65 **Ökologische Verantwortung**
Energie und Emissionen
Wasser
Abfall

74 **Allgemeine Angaben**

76 **GRI-Inhaltsindex**

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

durch unser stark vertikal integriertes Geschäftsmodell beschäftigen wir uns seit der Gründung unseres Unternehmens intensiv mit Nachhaltigkeitsfragen. Uns ist seit jeher bewusst, dass langfristiger wirtschaftlicher Erfolg einhergeht mit intakten ökologischen und stabilen sozialen Systemen. Wir sehen es als unsere Pflicht, Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft zu übernehmen.

Der fortschreitende Klimawandel stellt für unser Geschäftsmodell eine immer größere Bedrohung dar. Er führt in den Regionen, aus denen wir unsere strategisch wichtigsten Rohwaren beziehen, zu tiefgreifenden Veränderungen – mit weitreichenden ökologischen, sozialen und ökonomischen Folgen. Damit ihre Auswirkungen so gering wie möglich bleiben, setzen wir uns für einen möglichst schonenden Umgang mit der Umwelt und für gute landwirtschaftliche Praktiken bei unseren Anbaupartnerinnen und -partnern ein, sorgen für höchstmögliche Transparenz beim Anbau und in unseren Lieferketten und achten auf eine möglichst umweltschonende Weiterverarbeitung. Unsere strategisch wichtigsten Rohwaren beziehen wir möglichst unverarbeitet und grobstückig und nehmen alle weiter gehenden Verarbeitungsprozesse in unseren eigenen Produktionsstätten vor.

Auf diese Weise stellen wir eine gleichbleibend hohe Qualität unserer Produkte sicher und können außerdem unsere Nachhaltigkeitsvorstellungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette durchsetzen. Darüber hinaus versuchen wir mit vielfältigen Corporate-Citizenship-Projekten (Projekte zum Zweck des unternehmerischen Engagements für die Gesellschaft), zur Bildung und zum Wohlstand in den für uns relevanten Anbaugebieten beizutragen.

Unser Engagement allein reicht aber natürlich nicht aus. Daher begrüßen wir es sehr, dass mit der Agenda 2030 und der Verabschiedung weltweit anerkannter Sustainable Development Goals (SDGs) die Entwicklung einer nachhaltigen Lebens- und Wirtschaftsweise wesentlich an Dynamik hinzugewonnen hat. Wir bekennen uns zu diesen Zielen und wollen mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten zu ihrer Erreichung beitragen. Im Fokus stehen dabei vor allem „Gesundheit und Wohlergehen" (SDG 3), „Hochwertige Bildung" (SDG 4), „Geschlechtergleichheit" (SDG 5), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" (SDG 8), „Verantwortungsvolle Konsum- und

Produktionsmuster" (SDG 12), „Maßnahmen zum Klimaschutz" (SDG 13) sowie „Leben an Land" (SDG 15).

Im vergangenen Jahr haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt: Insbesondere die Relevanz der Themen Menschenrechte, Verpackungen, Qualitätssicherung und -management (Food Fraud) sowie Datenschutz ist gewachsen. Diese Themen haben wir im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse stärker gewichtet und entsprechende Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Um dabei auch die Einschätzungen unserer Stakeholderinnen und Stakeholder zu berücksichtigen, haben wir im vorigen Jahr zudem erneut eine umfangreiche Stakeholderbefragung durchgeführt.

Was wir in den beiden vergangenen Jahren mit Blick auf unsere Nachhaltigkeitsziele erreicht und was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben, können Sie den folgenden Seiten entnehmen. Wir freuen uns, wenn wir mit diesem Bericht zur Transparenz in unserer Branche beitragen und den Dialog über Nachhaltigkeitsfragen weiter intensivieren. Bei Anregungen und Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Nils Meyer-Pries
CEO

Die Fuchs Gruppe

Wer wir sind

Die Fuchs Gruppe ist der größte deutsche Gewürzhersteller und weltweit das größte Gewürzunternehmen in privatem Besitz. Unser Anspruch ist es, mit unseren Produkten für Konsumentinnen und Konsumenten, den Lebensmitteleinzelhandel, die Industrie und die Gastronomie stets den Geschmack der Zeit zu treffen und den Menschen Freude an gutem Essen zu bereiten.

Mit unserem breiten Produktportfolio bedienen wir die unterschiedlichsten Kundenbedürfnisse.

Das Unternehmen, das Dieter Fuchs 1952 in Dissen am Teutoburger Wald mit drei Mitarbeitenden ins Leben rief, ist heute ein Weltunternehmen mit über 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, verteilt auf neun Länder bzw. vier Kontinente. Dissen ist der Hauptsitz des Unternehmens. Das Sortiment der Fuchs Gruppe umfasst ca. 10.000 Produkte; der Umsatz lag 2020 bei 557 Mio. Euro (2019: 522 Mio. Euro).

Was uns wichtig ist

Geschmäcker sind so vielfältig wie Persönlichkeiten: Während der eine es aufregend scharf mag, bevorzugt der andere es dezent mild. Mit unseren Produkten wollen wir einen Beitrag dazu leisten, dass Menschen ihrem individuellen Geschmack Ausdruck verleihen können. Wir wollen zu neuen Geschmackserlebnissen inspirieren und unseren Kundinnen und Kunden Freude bei der Zubereitung ihrer Speisen bereiten.

Wir stehen für ein vielfältiges Sortiment und für höchste Qualität. Da die Beschaffung der meisten Gewürze und Kräuter durch eine globale Lieferkette gekennzeichnet ist, legen wir ein besonderes Augenmerk darauf, die von uns verarbeiteten Rohwaren entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis zu ihrem Ursprung zurückverfolgen zu können. Zu unseren wichtigsten Maximen zählt, möglichst viele der von uns bezogenen Gewürze ungemahlen und direkt bei der Erzeugerin bzw. beim Erzeuger zu beschaffen und sie in unseren eigenen Produktionsstätten und Gewürzmühlen zu vermahlen und zu veredeln. So gewährleisten wir ein gleichbleibendes Geschmacksprofil der von uns angebotenen Produkte und bewahren zugleich die wertvollen Inhaltsstoffe.

Als international tätiges Unternehmen mit den Strukturen eines mittelständischen Familienunternehmens und einer gemeinnützigen Stiftung als größtem Gesellschafter fühlen wir uns dem verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit Ressourcen in besonderer Weise verpflichtet. Wir arbeiten daher ausschließlich mit Lieferantinnen und Lieferanten zusammen, die unsere Verhaltensstandards anerkennen. Hierzu zählen unter anderem soziale Kriterien wie die Einhaltung der Menschenrechte und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie ökologische Kriterien wie der Erhalt der Biodiversität, der Schutz der Umwelt und die Verwendung von allgemein akzeptierten Pflanzenschutzmitteln.

Unser Leitbild

Wir begeistern unsere Kundinnen und Kunden.
Wir leisten mehr, als unsere Kundinnen und Kunden erwarten, und machen sie erfolgreich. Wir kennen unsere Kundinnen und Kunden sowie ihre Märkte, setzen auf nachhaltige Kundenbeziehungen und stehen für Innovation und Service.

Wir übernehmen Verantwortung.
Unser Wort zählt. Wir stehen gemeinsam zu unseren Fehlern und lernen aus ihnen. Wir übertragen Verantwortung klar und eindeutig. Wir arbeiten für den Erfolg des ganzen Unternehmens.

Wir werden immer besser.
Wir fördern und fordern neue Ideen und setzen Trends in unseren Märkten. Wir sind mutig, offen für Neues und nutzen die Vorteile der Digitalisierung.

Wir führen durch Vorbild.
Wir denken über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus. Wir behandeln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Wertschätzung und Respekt. Wir reden Klartext, nehmen unsere eigene Verantwortung aktiv wahr und stehen persönlich für die Werte und Ziele des Unternehmens.

Wir sind wirtschaftlich erfolgreich.
Wir überzeugen durch Qualität. Wir bestimmen transparente, messbare Kennzahlen und stellen ihre Erreichung sicher. Wir haben eine langfristige Perspektive auf den Erfolg, setzen Ressourcen sorgfältig und optimal ein und verstehen eine nachhaltige Unternehmensführung als Teil des Erfolgs.

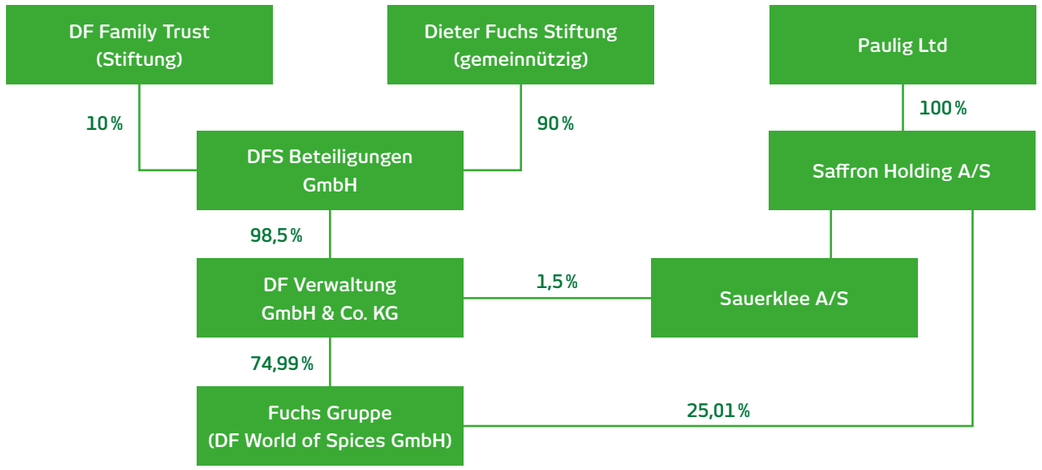
Unsere Gesellschafter

Die Holdinggesellschaft der Fuchs Gruppe ist die DF World of Spices GmbH. Größter mittelbarer Gesellschafter ist eine gemeinnützige Stiftung, die von unserem Unternehmensgründer Dieter Fuchs errichtet wurde. Darüber hinaus ist ein Tochterunternehmen der Paulig Gruppe mit 25,01 % und mittelbar die Familienstiftung DF Family Trust an der DF World of Spices GmbH beteiligt.

Die Gesellschafterverhältnisse stellen sicher, dass die erwirtschafteten Erlöse zu einem wesentlichen Teil im Unternehmen verbleiben und für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens langfristig investiert werden können. Das gibt dem Unternehmen und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit sowie starken Rückhalt für eine dynamische Weiterentwicklung.

Die Fuchs Gruppe wird von einem Executive Management Board unter der Leitung von Nils Meyer-Pries (Chief Executive Officer) geführt. Das Executive Management Board wird in strategischen Fragen von einem Beirat beraten, der aus drei Mitgliedern besteht und mehrmals im Jahr zusammentritt.

Die Holdingstruktur der Fuchs Gruppe



Unsere Geschäftsfelder

Zur effizienten Steuerung des Unternehmens gliedert die Fuchs Gruppe ihr Geschäft in Business Units:

- **Retail:** In der Business Unit Retail bieten wir dem internationalen Lebensmittelhandel ein breites Spektrum an Gewürzen, Kräutern, Gewürz- und Kräutermischungen, Suppen, Saucen sowie Convenience-Produkten an. Zu dieser Business Unit zählen deutsche und internationale Marken wie Fuchs, Ostmann, Bio Wagner, Wagner, Schuhbeck, Bart oder Cosmin sowie das Private-Label-Geschäft.
- **Industry:** Mit dieser Business Unit bieten wir Industriekunden weltweit veredelte Gewürze und Kräuter, Mischungen, technologische Compounds, innovative Technologien und maßgeschneiderte Lösungen an. Dabei richten wir uns an die Snack-, Fleisch- und Molkereiindustrie, an die Fisch-, Convenience- und Backwarenindustrie sowie an weitere Zweige der Lebensmittelindustrie.

FUCHS GRUPPE

Fuchs Gruppe Retail	Fuchs Gruppe Industry
Umfassendes Portfolio an Gewürzen und Feinkost für den deutschen und internationalen Handel sowie Foodservice (Hotellerie, Gastronomie, Catering, Kantinen oder Bäckereiketten)	Technologien und Lösungen für die deutsche und internationale Lebensmittelindustrie

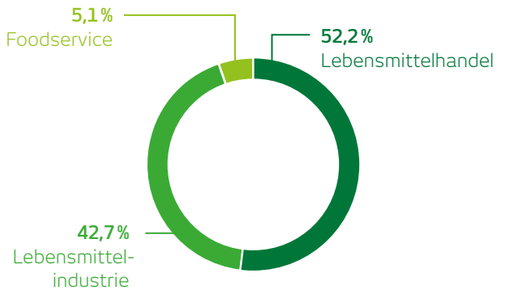
FUCHS Taste Solutions

Die ehemals eigenständigen Geschäftsfelder Retail International und Taste Innovations wurden 2020 zugunsten einer noch stärkeren Kundenzentrierung in die Business Unit Retail integriert.

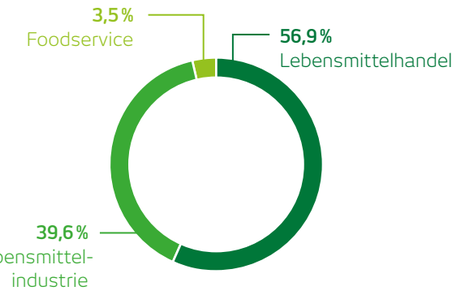
Unsere Business Units sind eng miteinander verbunden; zwischen ihnen besteht ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch, der gewährleistet, dass Entwicklungen und Trends frühzeitig erkannt und umgesetzt werden. So profitiert beispielsweise das Retailgeschäft von der Technologiekompetenz unseres Industriegeschäfts, während umgekehrt die Marktkenntnisse unseres Retailgeschäfts für das Industriegeschäft nützlich sind. Zentrale Serviceeinheiten unterstützen die operativen Einheiten unserer Business Units, etwa in den Bereichen Procurement oder Operations and Facilities, um Bedarfe zu bündeln und Synergieeffekte zu erzielen.

Im Zentrum des unternehmerischen Handelns steht die erfolgreiche und nachhaltige Fortentwicklung der Fuchs Gruppe. Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat uns vor Augen geführt, wie schnell sich die Märkte und das Verbraucherverhalten ändern können und wie flexibel und dynamisch Unternehmen der Zukunft darauf reagieren müssen. Als Fuchs Gruppe insgesamt sowie in den einzelnen Gesellschaften und Funktionen müssen wir uns im Klaren darüber sein, wofür wir stehen und warum unsere Kundinnen und Kunden sowie Verbraucherinnen und Verbraucher auf der ganzen Welt unsere Produkte jeden Tag aufs Neue bewusst wählen. In einem dynamischen Umfeld ist es wichtiger denn je, dass wir uns klar ausrichten, gemeinsame Ziele definieren und Wege beschreiben, diese Ziele zu erreichen. Zu diesem Zweck haben wir einen neuen Strategieprozess gestartet.

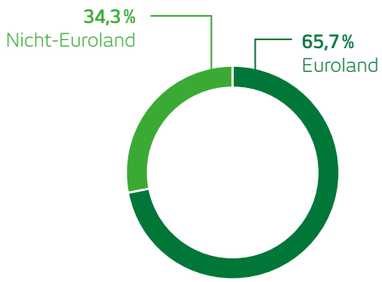
Umsatzanteil der Kundengruppen 2019



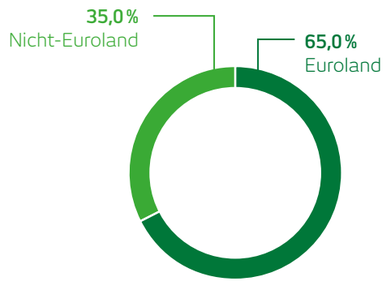
Umsatzanteil der Kundengruppen 2020



Regionale Aufteilung des Umsatzes 2019



Regionale Aufteilung des Umsatzes 2020



Dass die Umsatzanteile 2020 anders ausfielen als 2019, ist wesentlich auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und das veränderte Verbraucherverhalten zurückzuführen. Die rückläufige Entwicklung im Industriegeschäft ist eine Folge strategischer Maßnahmen, die mit Blick auf die zukünftige Ausrichtung dieses Geschäfts vorgenommen wurden.

Unsere Tochter-gesellschaften

Die Fuchs Gruppe ist mit ihren Produkten rund um den Globus vertreten – zum Teil über eigene Niederlassungen. Mit insgesamt 13 Tochtergesellschaften sind wir in neun Ländern bzw. auf vier Kontinenten präsent. Neben unserer Unternehmenszentrale in Dissen am Teutoburger Wald haben wir in Deutschland Niederlassungen in Abtswind (Bayern), Hamlar (Bayern), Melle (Niedersachsen) sowie Schönbrunn (Thüringen). Weitere Produktionsstätten und Vertriebsgesellschaften außerhalb Deutschlands unterhalten wir in Brasilien (drei Standorte), China (zwei Standorte), Frankreich (zwei Standorte), Großbritannien (zwei Standorte), Italien, Kambodscha, Rumänien und den USA (zwei Standorte).

Wer bei uns arbeitet

Die Fuchs Gruppe beschäftigt über 3.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 31. Dezember 2020). Knapp 43% der Belegschaft sind weiblich. Europa war 2020 der Kontinent, auf dem wir die meisten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigten (knapp 77%), gefolgt von Asien, Nordamerika und Südamerika.

Anzahl Mitarbeitender (gruppenweit)	2020	2019	2018
	3.283	3.180	3.150

Anteil Mitarbeitender nach Regionen (gruppenweit)	2020	2019	2018
Europa	76,9%	77,7%	78,9%
Asien	11,8%	12,2%	11,4%
Nordamerika	5,8%	5,2%	5,6%
Südamerika	5,5%	4,9%	4,1%
Gesamt	**100%**	**100%**	**100%**

Anteil Frauen (gruppenweit)	2020	2019	2018
	43,7%	44,8%	44,5%

Anzahl neuer Mitarbeitender und Fluktuationsrate (gruppenweit)	2020	2019	2018
Anzahl neuer Mitarbeitender	858	540	379
Fluktuationsrate*	18,1%	15,0%	13,4%

* alle Austritte in der Periode / (Personalbestand zu Beginn der Periode + Zugänge in der Periode)

Mitarbeitende nach Alter (gruppenweit)	2020	2019*	2018
≤ 25 Jahre	8,2%	9,4%	6,0%
26 – 40 Jahre	36,3%	36,1%	35,2%
41 – 55 Jahre	37,0%	38,2%	42,8%
> 55 Jahre	18,5%	16,3%	16,0%

* Von Bart liegen für das Jahr 2019 keine Daten vor, daher wurde – wie für das Jahr 2020 – eine anteilige Berechnung durchgeführt.

Unser Nachhaltigkeits-management

Langfristig orientiert

Wir verfolgen eine langfristig ausgerichtete und werteorientierte Unternehmensstrategie. Der Aufbau und vor allem der dauerhafte Erhalt von Werten ist unseren Gesellschaftern wichtiger als die kurzfristige Optimierung von Profitabilität. Dieses auf Langfristigkeit und Zukunftsfähigkeit ausgelegte Wirtschaften ist bereits in unserer Anteilsstruktur verankert.

Wir stehen dem Nachhaltigkeitsgedanken seit Jahrzehnten sehr nahe und sind bestrebt, ganzheitlich, verantwortungsvoll und generationenübergreifend zu denken und zu handeln. Wir sind überzeugt, dass wirtschaftlicher Erfolg ohne ein verantwortungsvolles Agieren für die Umwelt und die Gesellschaft dauerhaft nicht möglich ist. Daher wollen wir mit unseren Geschäftstätigkeiten einen Beitrag zu einer sauberen Umwelt und zu einem bewussten Lebensstil leisten.

Die Beschaffung der meisten Gewürze und Kräuter erfolgt über eine globale Lieferkette. Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen Transparenz und Rückverfolgbarkeit. Wir wollen wissen, woher die Rohwaren für unsere Produkte stammen und wie sie angebaut, geerntet und transportiert wurden.

Durch unser Geschäftsmodell sind wir auf intakte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Systeme in unseren Beschaffungs- und Absatzmärkten angewiesen. Politische oder wirtschaftliche Instabilitäten beeinflussen die Aktivitäten unseres Unternehmens sowie unseren langfristigen Erfolg genauso wie klimatische Veränderungen oder soziale Spannungen. Wir sind daher sehr daran interessiert, gut funktionierende Systeme bestmöglich zu erhalten oder weiter zu verbessern.

Diese Haltung hat bereits unser Gründer Dieter Fuchs eingenommen und mit viel Weitblick eine langfristige Unternehmensausrichtung verfolgt. Er war von der Verpflichtung eines Unternehmens gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft überzeugt und hat unsere Unternehmenskultur entsprechend geprägt. Die Produktverantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden lag ihm genauso am Herzen wie der Schutz der Umwelt und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in unseren Wertschöpfungs- und Lieferkettenprozessen.

Ohne Zweifel gehört ein fairer Umgang mit all unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern zu den wichtigsten Voraussetzungen unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Unser Ziel ist es, sowohl mit unseren Kundinnen und Kunden im Handel, in der Industrie und im Foodservice als auch mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten sowie Partnerinnen und Partnern langfristige Beziehungen zu unterhalten, die von gegenseitigem Respekt und Verständnis geprägt sind. Menschenrechtliche Fragestellungen in unserer globalen Lieferkette, der Erhalt der Biodiversität in unseren Anbaugebieten und ein ethisches und an gesetzlichen Vorgaben orientiertes Verhalten nehmen in unseren Entscheidungsprozessen eine bedeutende Rolle ein.

Fest verankert

Das Fundament unseres Nachhaltigkeitsverständnisses sind unsere Werte, die in unserem Leitbild verankert sind. Sie bilden die Basis unseres schriftlich fixierten Verhaltenskodex und leiten uns zu einem verantwortungsvollen Handeln an – gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Lieferantinnen und Lieferanten, unseren Partnerinnen und Partnern sowie der Umwelt und der Gesellschaft.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis haben wir in mehreren Selbstverpflichtungen und Richtlinien festgeschrieben. So bekennen wir uns beispielsweise zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), zur UN-Kinderrechts- und UN-Frauenrechtskonvention, zu den ILO-Kernarbeitsnormen und zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir sind bestrebt, die Rechte, die in diesen und den weiteren von uns unterstützten Resolutionen und Rahmenwerken aufgeführt sind, nicht nur in unseren eigenen Prozessen, sondern auch in denen unserer Partnerinnen und Partner entlang der Lieferkette durchzusetzen.

Von unseren Lieferantinnen und Lieferanten erwarten und fordern wir, dass sie unseren Principles of Ethical Sourcing entsprechen. Zu diesen Prinzipien gehört die Pflicht, alle länderspezifischen Gesetze und Vorschriften, das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Diskriminierung und Korruption zu beachten. Auch geeignete Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordern wir von unseren Lieferantinnen und Lieferanten explizit ein.

Unterstützung des deutschen Lieferkettengesetzes

Mit dem Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten hat der Gesetzgeber in Deutschland die Verantwortung deutscher Unternehmen für die Achtung der Menschenrechte in globalen Lieferketten erstmals verbindlich geregelt. Wir begrüßen diese Regelung, da sie klare und einheitliche Vorgaben macht und zur Transparenz in Lieferketten beiträgt.

Nachhaltig engagiert

Unsere Nachhaltigkeitsüberzeugungen spiegeln sich außerdem in der Förderung von und Beteiligung an verschiedenen Initiativen wider. Hierzu zählt beispielsweise die Anwendung der GAPs (Good Agricultural Practices – gute landwirtschaftliche Praxis). Wir fordern von unseren Lieferantinnen und Lieferanten, die Prinzipien der GAPs einzuhalten, klären – zum Teil mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort – über ihre Inhalte auf und kontrollieren ihre Anwendung und Einhaltung in den Anbaugebieten.

Wir sind Mitglied der Nachhaltigkeitsinitiative Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) und recherchieren über diese Datenplattform die Nachhaltigkeitsleistung unserer Vertragspartnerinnen und -partner. Zugleich stellen wir unseren Kundinnen und Kunden über diese Datenbank zentrale Daten unseres Nachhaltigkeitsengagements zur Verfügung.

Partnerschaften und Netzwerke

Wir wollen die Wirkung unseres nachhaltigen Wirtschaftens verstärken und durch eine aktive Mitarbeit in Initiativen und Verbänden Nachhaltigkeitsthemen in der Lebensmittelbranche adressieren. Zu diesen Initiativen und Verbänden zählen beispielsweise:

- **FLOCERT**
  Als globale Zertifizierungsstelle setzt sich die Gesellschaft für die Einhaltung der Fair-Trade-Standards ein.
- **Sustainable Spices Initiative**
  Die internationale Initiative hat das Ziel, den Gewürzsektor in seinen Herstellungs- und Handelsprozessen nachhaltig umzugestalten.
- **European Spice Association**
  Der Branchenverband definiert nicht nur Qualitätsstandards, sondern sorgt in seinem Mitgliederkreis auch für die Diskussion nachhaltigkeitsrelevanter Fragen.
- **Lebensmittelverband Deutschland**
  Der Spitzenverband der deutschen Lebensmittelwirtschaft bündelt und vertritt die Interessen der Akteurinnen und Akteure der Lebensmittelwirtschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette.
- **Markenverband**
  Der branchenunabhängige Verband setzt sich für ein stabiles Wertegerüst ein.
- **Fachverband der Gewürzindustrie**
  Die Vereinigung vertritt die Interessen ihrer über 90 Mitgliedsunternehmen aus der Gewürzbranche.

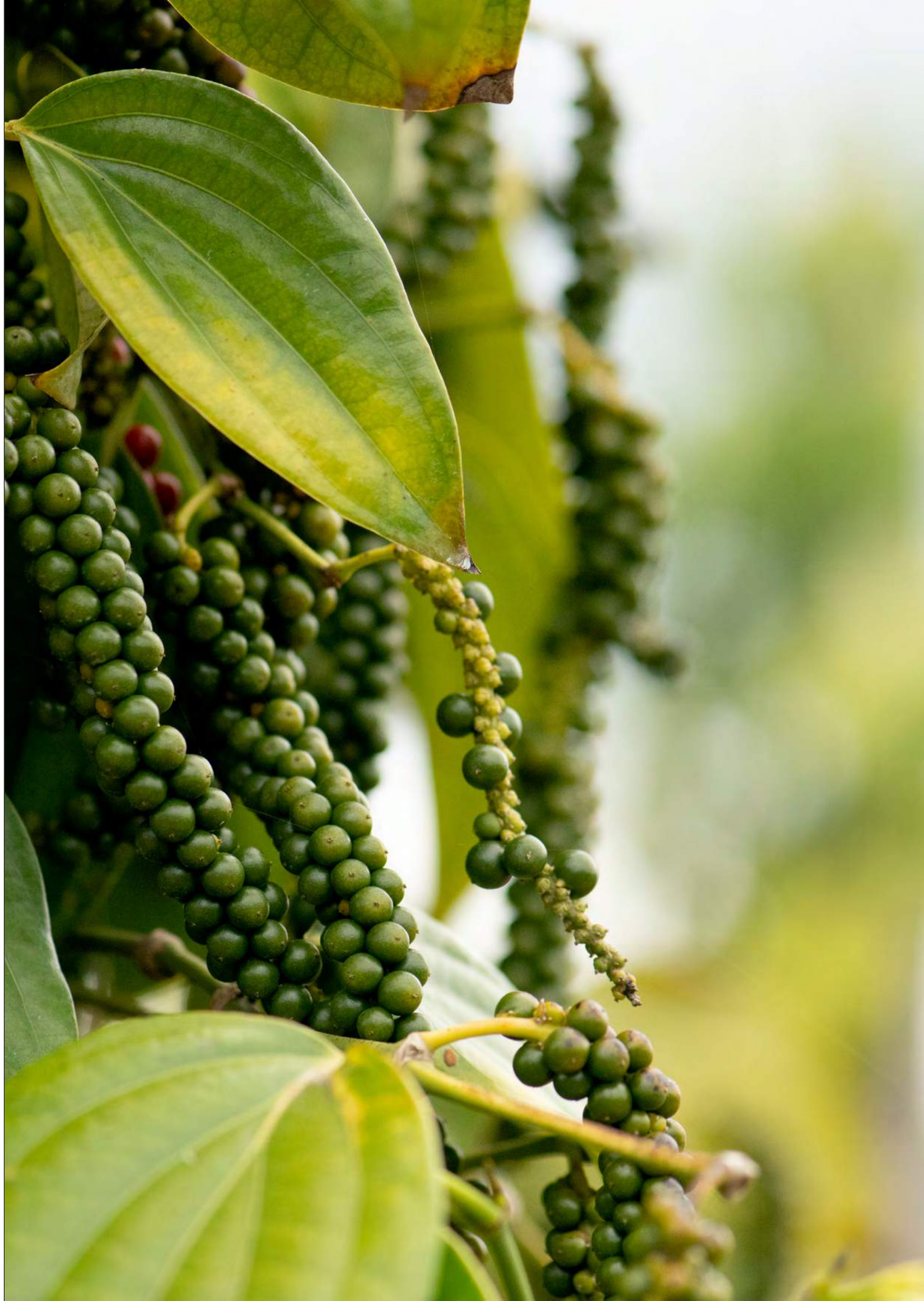
Einhaltung von unternehmensweiten Standards und gesetzlichen Regelungen

Um ein mögliches Fehlverhalten von Geschäftspartnerinnen und -partnern oder Lieferantinnen und Lieferanten zu verhindern und die Einhaltung unserer Unternehmensstandards durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, bestehen wir darauf, dass unsere Compliance-Regelungen eingehalten werden. 2018 haben wir unsere Compliance-Richtlinien überarbeitet, noch verbindlicher und klarer formuliert und in einen gruppenweit obligatorischen Verhaltenskodex überführt. Durch Pflichtschulungen und Informationsveranstaltungen machen wir unsere Führungskräfte in Deutschland auf unsere Compliance-Richtlinien aufmerksam.

Mit der Weiterentwicklung unserer Compliance-Richtlinien haben wir ein Hinweisgebersystem installiert, über das Beschäftigte unseres Unternehmens sowie Geschäftspartnerinnen und -partner jederzeit Verstöße gegen interne wie externe Regelungen oder gesetzliche Vorgaben melden können. Um Hürden und Hemmnisse abzubauen, steht allen Hinweisgeberinnen und -gebern ein externer Compliance-Ombudsmann (auch anonym) zur Verfügung. Jedem Hinweis, der uns erreicht, gehen wir selbstverständlich umfassend nach.

Zentrale Inhalte unseres Verhaltenskodex

a) Kartell- und wettbewerbsrechtliche Anfragen
b) Antikorruptionsklausel
c) Vermeidung von Interessenkonflikten
d) Verhalten gegenüber Medien
e) Social Media
f) Ehrenämter
g) Rauchverbot, Verbot von Suchtmittelmissbrauch
h) Arbeitsklima, Verbot von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung
i) Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit
j) Erklärungspflicht, Pflicht zur Einhaltung des Verhaltenskodex, Ansprechpartnerinnen und -partner, Meldepflichten



Vom Klimawandel vielfältig betroffen

Das Geschäftsmodell der Fuchs Gruppe ist vom Klimawandel in vielfältiger Weise betroffen: Ein ungebremster Anstieg der Temperaturen hat klimatische Extremereignisse wie Hitzewellen, Dürren, Überschwemmungen oder Waldbrände zur Folge. Diese Ereignisse können tiefgreifende Konsequenzen für die Gebiete haben, aus denen wir unsere Rohwaren beziehen. Die Anbaugebiete könnten sich verkleinern oder komplett verlagern – mit weitreichenden sozialen und ökonomischen Folgen. Hierzu zählen beispielsweise Einkommensausfälle für unsere Lieferantinnen und Lieferanten, Landflucht, volatile Rohstoffmärkte, Qualitätsschwankungen oder eine geringere Versorgungssicherheit.

Viele unserer Rohwaren wie Pfeffer, Paprika oder Knoblauch werden in Schwellen- und Entwicklungsländern angebaut. Besonders in diesen Ländern mangelt es unseren Lieferantinnen und Lieferanten häufig an Ressourcen wie Kapital, Technologie oder Wissen, die ihnen ermöglichen, die Folgen eines signifikanten Klimawandels zu bewältigen. Außerdem tragen weitere ökologische, gesellschaftliche und staatliche Risiken – wie Wasserverschmutzung, Armut oder instabile politische Verhältnisse – zu einer Verschärfung des Klimarisikos bei. Ein Rückgang der Wasserressourcen, stärkere Preisschwankungen durch Wetterextreme, ein vermehrtes Auftreten von Schädlingen und Krankheiten sowie eine sinkende Arbeitsproduktivität aufgrund klimatischer Veränderungen würden unser Geschäftsmodell und die Ertragssituation unserer Unternehmensgruppe erheblich beeinflussen.

Ziel unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ist es daher, Beiträge dazu zu leisten, dass die auf der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 beschlossene Begrenzung des Anstiegs der Erderwärmung auf maximal zwei Grad im Vergleich zu vorindustriellen Levels erreicht wird. Darüber hinaus wollen wir sowohl innerhalb unserer Unternehmensgruppe als auch innerhalb unserer Lieferkette sicherstellen, dass nachhaltigkeitsrelevante Standards unter ökonomischen und unter sozialen Gesichtspunkten eingehalten werden und unser unternehmerisches Handeln möglichst geringe ökologische Auswirkungen hat.

Mit Blick auf die Sustainable Development Goals (SDGs), die von den Vereinten Nationen zur Sicherung einer weltweiten nachhaltigen Entwicklung definiert wurden, leisten wir insbesondere Beiträge zur Erreichung folgender Ziele.

Gesundheit und Wohlergehen

Wir fördern die Gesundheit der Bevölkerung, indem wir gezielt Kliniken und Wohlfahrtsorganisationen unterstützen sowie den Zugang zu medizinischen Leistungen ermöglichen. Die Gesundheit unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir durch vielfältige Aktivitäten im Rahmen unserer Arbeitsschutz- und Gesundheitsprogramme.

Hochwertige Bildung

Wir unterstützen insbesondere in den Ländern, aus denen unsere Rohwaren stammen, die Ausbildung der Menschen, indem wir die dortigen Landwirtinnen und Landwirte in verschiedenen Bereichen schulen und uns mit ausgewählten Lieferpartnerinnen und -partnern für die Ausbildung von Jugendlichen einsetzen. Unseren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir eine Vielzahl persönlicher Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten an.

Geschlechtergleichheit

Wir beteiligen uns an Initiativen, die Diskriminierung verhindern, und entwickeln selbst Programme, die die Chancengleichheit aller Menschen gewährleisten. Außerdem fördern wir Frauen in leitenden Positionen unseres Unternehmens und sorgen für ein angemessenes Arbeitsumfeld. Wir implementieren Programme zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Minderheiten und setzen die Risikoanalyse und Risikominimierungsstrategie des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte in der Lieferkette um.

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Wir fördern das Wirtschaftswachstum unter denen, die Teil unserer Lieferkette sind, und streben eine höhere Produktivität und Beschäftigungsquote an. Hierzu initiieren wir auch Programme zur Produktivitätssteigerung in der Landwirtschaft. Mit der Ausgestaltung unserer Lieferantenverträge tragen wir zu fairen und legalen Arbeitsbedingungen bei und verhindern Zwangs- und Kinderarbeit. Darüber hinaus fördern wir die Gründung von Kleinunternehmen entlang unserer Wertschöpfungskette.

Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Mit unseren Produkten ermöglichen wir es unseren Kundinnen und Kunden, eine verantwortungsvolle und bewusste Wahl zu treffen. Unser Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch in der gesamten Lieferkette (z. B. Energieverbrauch, Transport, Verpackung, Wasserverbrauch und Abfall) zu minimieren, Lebensmittelabfälle im Produktionsprozess zu reduzieren und Produkte zu entwickeln, die mit Blick auf Inhaltsstoffe und Gesundheit uneingeschränkt zu verantworten sind.

Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir minimieren unseren ökologischen Fußabdruck, um einen Beitrag zur Vermeidung der globalen Erwärmung zu leisten und damit auch die Grundlage für die Landwirtschaft in den Ländern zu sichern, aus denen unsere Rohwaren stammen. Hierzu reduzieren wir unseren Energieverbrauch, verringern den Anteil an nicht recycelbaren Kunststoffen und setzen uns für das Kreislaufwirtschaftsprinzip ein.

Leben an Land

Wir setzen uns für eine intakte Umwelt und für den Erhalt der Artenvielfalt ein. Hierzu machen wir immer mehr Landwirtinnen und Landwirte mit den Good Agricultural Practices (GAPs) vertraut, unterstützen Initiativen für Fairness sowie für allgemeine Entwicklung (insbesondere Bildung) und fördern lokale wie regionale Initiativen, die den Erhalt der Artenvielfalt zum Ziel haben.

Die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Im Dialog

Unser Nachhaltigkeitsmanagement-System entwickeln wir laufend weiter. Für die wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir feste Verantwortlichkeiten im Unternehmen definiert. Die Themenverantwortlichen sind Bereichsleiterinnen und -leiter und arbeiten an der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit. Sie werden von operativ tätigen Kolleginnen und Kollegen unterstützt.

Um die richtigen Akzente in unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu setzen, suchen wir den Dialog mit unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern. In diesem Dialog ergründen wir ihre Interessen und Meinungen. Von besonderer Bedeutung sind für uns unsere Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie unsere Eigentümer, die Öffentlichkeit, die Konsumentinnen und Konsumenten und verschiedene Non-Profit-Organisationen. Welche Stakeholdergruppen für uns welche Bedeutung haben, wurde im Zuge der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erörtert und festgelegt.

Da wir 2020 die Liste unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erweitert haben, befragten wir in diesem Jahr Stakeholderinnen und Stakeholder erneut. Dabei handelte es sich um eine Online-Befragung, auf die wir unsere Stakeholderinnen und Stakeholder durch eine direkte Ansprache aufmerksam machten. Verbraucherinnen und Verbraucher luden wir über unsere Social-Media-Aktivitäten zur Teilnahme ein.

Im dreiwöchigen Befragungszeitraum haben uns insgesamt 330 Stakeholderinnen und Stakeholder ihre Einschätzungen und Bewertungen mitgeteilt. Sehr gefreut haben wir uns darüber, dass viele Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Gelegenheit nutzten, uns zahlreiche konstruktive Hinweise und Ideen zu geben. Außerdem hat uns die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bescheinigt, die richtigen Akzente zu setzen und auf einem guten Weg zu sein. Die letzte Stakeholderbefragung fand 2018 statt.

Unsere wesentlichen Themen

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten fokussieren sich auf insgesamt 15 Themen. Diese haben wir folgenden vier Kategorien zugeordnet:

Produkt- und Lieferketten-verantwortung	Soziale Verantwortung	Arbeitgeber-verantwortung	Ökologische Verantwortung
Beschaffung	Menschenrechte	Mitarbeitergewinnung und -bindung	Energie und Emissionen
Qualitätssicherung und -management	Datenschutz	Mitarbeiterentwicklung	Wasser
Produktentwicklung	Corporate Citizenship	Work-Life-Balance	Abfall
Kundendialog		Arbeitssicherheit und Gesundheit	
Verpackungen			

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich in unserer Wesentlichkeitsmatrix folgende Veränderungen ergeben:

- Aus den ursprünglichen drei Säulen („Unsere Produkte", „Unsere Mitarbeiter" und „Unsere Umwelt") haben wir vier Themencluster gebildet („Produkt- und Lieferkettenverantwortung", „Soziale Verantwortung", „Arbeitgeberverantwortung" und „Ökologische Verantwortung").

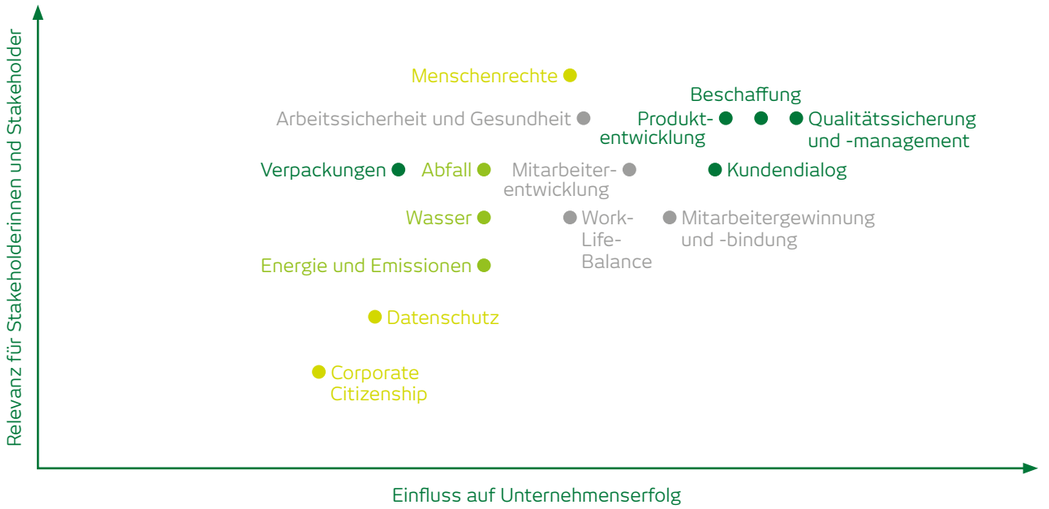
- Im Cluster „Produkt- und Lieferkettenverantwortung" wurden die Themen „Lieferanten und Rohwaren" sowie „Kontrollierter Anbau" zum Bereich „Beschaffung" verschmolzen. Außerdem wurde das Cluster um das Thema „Verpackungen" ergänzt, da uns dieses in den beiden vergangenen Jahren intensiv beschäftigt hat und auch zukünftig beschäftigen wird.

- Aus dem gleichen Grund wurden die Themen „Menschenrechte", „Datenschutz" und „Corporate Citizenship" neu in die Liste der wesentlichen Themen aufgenommen. Sie bilden das Cluster „Soziale Verantwortung".

- „Arbeitgebermarkenbildung" wurde in „Mitarbeitergewinnung und -bindung" umbenannt und „Energie" in „Energie und Emissionen", weil diese Themenbezeichnungen die Inhalte besser widerspiegeln.

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung zeigen, dass diese Veränderungen auch von den Stakeholderinnen und Stakeholdern getragen werden. Die höchste Relevanz im Bereich „Produkt- und Lieferkettenverantwortung" haben die Themen „Qualitätssicherung und -management", „Beschaffung" und „Produktentwicklung" erhalten. Im Bereich „Soziale Verantwortung" war den Stakeholderinnen und Stakeholdern insbesondere die Gewährleistung der Menschenrechte wichtig. Mit Blick auf „Arbeitgeberverantwortung" erzielte das Thema „Arbeitssicherheit und Gesundheit" und im Bereich „Ökologische Verantwortung" das Thema „Abfall" die höchsten Werte.

Unsere Wesentlichkeitsmatrix



- Produkt- und Lieferketten-verantwortung
- Soziale Verantwortung
- Arbeitgeberverantwortung
- Ökologische Verantwortung

Produkt- und Liefer-kettenverantwortung

Viele Rohwaren unserer Produkte wachsen in fernen Ländern, weil dort die besten klimatischen Bedingungen für ihren Anbau herrschen. Wir beziehen unsere strategisch wichtigsten Rohwaren ungemahlen, also in ganzer bzw. grobstückiger Form, und nehmen alle weiter gehenden Verarbeitungsprozesse in unseren eigenen Produktionsstätten vor.

Mit diesem Ansatz verfolgen wir ein konsequent präventives Qualitätsmanagementsystem und sind in der Lage, alle Verarbeitungsprozesse und -schritte eigenverantwortlich zu steuern und durchgehend Einfluss darauf zu nehmen. Dabei ist uns die Rückverfolgbarkeit unserer Rohwaren sehr wichtig. Wir wollen sehr genau wissen, wie sie angebaut, geerntet und transportiert wurden. Nur unter dieser Voraussetzung können wir eine gleichbleibend hohe Qualität unserer Produkte sicherstellen, das Risiko von Verfälschungen minimieren und zugleich unsere Nachhaltigkeitsvorstellungen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette durchsetzen.

Unsere Produkte stehen für verbindende Aspekte des Lebens sowie für eine individuell gelebte Freude am Geschmack. Wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass Menschen weltweit Essen bewusst genießen und ihrem Geschmack mit und durch unsere Produkte Ausdruck verleihen. Wir möchten, dass unsere Produkte den Bedürfnissen und Lebenswelten unserer Kundinnen und Kunden bestmöglich entsprechen. Daher legen wir großen Wert auf eine stete Weiterentwicklung unseres Sortiments, unserer Technologien und Verpackungen sowie auf einen intensiven Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden.

Beschaffung

Die Beschaffung unserer Rohwaren nimmt einen zentralen Stellenwert in unserem Geschäftsmodell ein. Denn von der Ausgestaltung unserer Beschaffungsprozesse hängt wesentlich die Qualität unserer Produkte ab. Das gilt sowohl für unser B2C- als auch für unser B2B-Geschäft.

Wir beschaffen unseren Rohwarenbestand, der insbesondere Gewürze und Kräuter umfasst, aus der ganzen Welt. Zu unseren strategisch wichtigsten Gewürzen zählen Pfeffer, Gewürzpaprika, Muskat, Zwiebeln, Zimt, Kurkuma, Kreuzkümmel, Nelken und Knoblauch. Zu unseren wichtigsten Kräutern gehören Oregano und deutsche Küchenkräuter wie Schnittlauch, Petersilie und Basilikum. Die für uns bedeutungsvollsten Gewürzbeschaffungsmärkte liegen in Brasilien, China, Vietnam, Indien und Indonesien. Die von uns bezogenen Kräuter stammen zum größten Teil aus Deutschland und werden von unserem in Hamlar (Bayern) ansässigen Tochterunternehmen ESG Kräuter angebaut. Außerdem sind Ägypten und die Türkei für uns wichtige Kräuterbeschaffungsmärkte.

Zentrale Bestandteile unserer Beschaffungsstrategie

Bei der Beschaffung unserer Rohwaren verfolgen wir eine Strategie, die durch folgende Merkmale geprägt ist:

- Wir arbeiten mit Erzeugerinnen und Erzeugern, Produzentinnen und Produzenten sowie Lieferantinnen und Lieferanten zusammen, die unsere Verhaltensstandards sowie unsere Principles of Ethical Sourcing akzeptieren. Hierzu zählen unter anderem soziale Kriterien wie die Einhaltung der Menschenrechte und die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen sowie ökologische Kriterien wie der Erhalt der Biodiversität, der Schutz der Umwelt und die ausschließliche Verwendung zugelassener Pflanzenschutzmittel.

- Von den Erzeugerinnen und Erzeugern, Produzentinnen und Produzenten sowie Lieferantinnen und Lieferanten, mit denen wir zusammenarbeiten, erwarten wir die Einhaltung der GAPs. Diese wurden von der International Organization of Spice Trade Associations (IOSTA) mit Blick auf den Anbau von Gewürzen definiert; Ziel ist die nachhaltige Produktion sicherer und gesunder Lebensmittel. Zu den GAPs zählen beispielsweise die Dokumentation der Produktionsweise, eine umweltgerechte Düngung und ein ökologisch verträglicher Pflanzenschutz, der Erhalt der natürlichen Bodenfruchtbarkeit, die standortangepasste Bewirtschaftung und der Schutz von Biotopen.

- Wir beziehen unsere Rohwaren ungemahlen, also in ganzer bzw. grobstückiger Form, und verarbeiten und veredeln sie in unserer eigenen Produktion.

- Weil wir die Rohwaren direkt von der Erzeugerin oder vom Erzeuger möglichst unbearbeitet beziehen, minimieren wir Risiken der Lebensmittelverfälschung, wie sie etwa durch undurchsichtige Handelsstrukturen oder den Erwerb am Spotmarkt entstehen. Langjährige und stabile Beziehungen zu Lieferantinnen und Lieferanten sowie zu Vertragsbäuerinnen und -bauern schaffen außerdem gute Bedingungen und reduzieren Betrugsanreize.

- Bei unseren Rohwaren achten wir darauf, dass ihr Weg lückenlos bis in die Anbauregionen rückverfolgbar ist. Wir wollen bei jeder Charge wissen, woher sie stammt und welchen Weg sie zu uns genommen hat.

Kontrollierter Anbau

Um zu überprüfen, ob die Erzeugerinnen und Erzeuger, Produzentinnen und Produzenten sowie Lieferantinnen und Lieferanten diesen Anforderungen gerecht werden, verfolgen wir ein Konzept des kontrollierten Anbaus. Wir wollen insbesondere im Fall unserer strategisch wichtigsten Rohwaren wissen, wer sie unter welchen Arbeits- und Lebensbedingungen und mit welchen Hilfsmitteln auf welchen Feldern hergestellt hat und wie sie geerntet und anschließend behandelt, verpackt und transportiert wurden.

Rückverfolgbarkeit unserer strategisch wichtigsten Rohwaren (Pfeffer, Gewürzpaprika, Muskat, Zwiebeln, Zimt, Kurkuma, Kreuzkümmel, Nelken und Knoblauch)	2020	2019	2018
Anteil der Chargen, die wir bis zum Ursprung (Anbauregion) zurückverfolgen können	100 %	100 %	100 %
Anteil der Einkaufsmenge, die aus langfristigen Geschäftsbeziehungen* resultiert	100 %	100 %	100 %
Anteil der Einkaufsmenge, deren Vorlieferantin/Vorlieferant, Produzentin/Produzent bzw. Exporteurin/Exporteur wir persönlich kennen**	95 %	92 %	89 %

* Geschäftsbeziehungen, die mindestens drei Jahre bestehen, häufig sogar Jahrzehnte.

** Und mit der bzw. dem wir in einem regelmäßigen und unmittelbaren Informationsaustausch stehen.

Um unsere Vorstellungen von kontrolliertem Anbau umzusetzen, streben wir eine direkte, enge und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Vertragspartnerinnen und -partnern in den Anbauregionen an. Außerdem beschäftigen wir zu diesem Zweck in vielen Anbaugebieten eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder beauftragen Partnerinnen und Partner, die unsere Lieferantinnen und Lieferanten besuchen und mit ihnen einen regelmäßigen Informationsaustausch pflegen. Zu den Aufgaben dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Partnerinnen und Partner gehört es auch, die Erzeugerinnen und Erzeuger, Produzentinnen und Produzenten sowie Lieferantinnen und Lieferanten über aktuelle Entwicklungen in den Bereichen Anbau, Ernte oder Trocknung zu informieren und sie regelmäßig in der Qualitätssicherung und zu den GAPs schulen. So unterstützen wir nachhaltige Anbaumethoden in den Ursprungsländern unserer Rohwaren langfristig.

Durch diesen regelmäßigen und unmittelbaren Informationsaustausch kennen wir die grundsätzlichen und aktuellen Herausforderungen in den Anbaugebieten gut und können umgehend Unterstützungsleistungen erbringen. Zugleich erhalten wir im Rahmen des Dialogs Hinweise auf die zu erwartende Erntemenge und -qualität. Gerade in herausfordernden Erntejahren sind diese Informationen für uns von großer Bedeutung, damit wir frühzeitig disponieren und Handlungsalternativen erarbeiten können. Eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten ist uns auch deshalb wichtig, weil sie ermöglicht, Liefertreue und -verlässlichkeit sowie die gewünschten Qualitäten sicherzustellen. Nicht zuletzt schafft eine vertrauensvolle, langfristige Beziehung auf beiden Seiten Sicherheit und Perspektiven.

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass unsere Vor-Ort-Besuche 2020 nur virtuell stattfinden konnten. Ebenfalls auf diese Weise haben wir zwei Audits erfolgreich durchgeführt. In den kommenden Jahren wollen wir die Anzahl unserer Vor-Ort-Besuche bei den Erzeugerinnen und Erzeugern, Produzentinnen und Produzenten sowie Lieferantinnen und Lieferanten wieder ausbauen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich die Anbau- und damit auch die Beschaffungsstrukturen von Land zu Land und von Rohware zu Rohware unterscheiden. Während beispielsweise der Anbau von Paprika in Brasilien von größeren Produktionseinheiten geleistet wird, bauen in China, Vietnam oder Kambodscha vor allem Kleinbäuerinnen und -bauern die von uns bezogenen Gewürze an. Unser Konzept des kontrollierten Anbaus ist daher an die jeweiligen Strukturen des Beschaffungsmarkts anzupassen.

In Brasilien, woher wir den Großteil unseres Pfeffers und unserer Paprika beziehen, setzen wir unsere Vorstellungen vom kontrollierten Anbau bereits umfänglich um: Zu allen Erzeugerinnen und Erzeugern bzw. Produzentinnen und Produzenten, mit denen wir zusammenarbeiten, legen wir eine umfassende Datendokumentation an, in der alle relevanten Angaben über sie, ihre Felder, ihre Maßnahmen zur Boden- und Pflanzendüngung sowie zum Pflanzenschutz, ihren Ertrag und ihre an uns verkauften Mengen enthalten sind. Außerdem finden sich in dieser Datensammlung Informationen über die Qualifikation der Vertragspartnerin bzw. des Vertragspartners, über Umweltauflagen und Arbeitsstandards, über Zertifizierungen zum Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln und über die Ergebnisse unserer wöchentlichen Besuche.

Unser Konzept des kontrollierten Anbaus hat in den für uns wichtigsten Anbaugebieten zu zahlreichen Verbesserungen geführt. Hierzu zählt, dass der Einsatz von Pestiziden durch unsere Lieferantinnen und Lieferanten deutlich zurückgegangen ist. Auch die Anzahl der Reklamationen ist – trotz gestiegener Einkaufsmengen – signifikant gesunken. Diese Effekte haben zu einer Verringerung der landwirtschaftlichen Produktionskosten und der Umweltbelastungen beigetragen, während sich die Ertragssituation der Erzeugerinnen und Erzeuger verbessert hat.

Wir koordinieren unseren Einkauf über unsere Firmenzentrale in Dissen. Insbesondere beim Bezug unserer strategisch wichtigsten Rohwaren verfolgen wir eine über all unsere Standorte hinweg einheitliche Einkaufspolitik. Die Beschaffung erfolgt systematisch und kennzahlenorientiert. Ebenso wählen wir unsere Lieferantinnen und Lieferanten aus und bewerten sie. Um die Lieferantenentwicklung bezüglich Qualität, Rückverfolgbarkeit und Nachhaltigkeit gezielt ausbauen zu können, entwickeln wir unsere Beschaffungsstrategie derzeit weiter.

Qualitätssicherung und -management

Qualität zu sichern und zu managen hat bei uns höchste Priorität – dies gilt für sämtliche Prozesse sowohl unserer Wertschöpfungs- als auch unserer Lieferkette. Unsere Kundinnen und Kunden wollen und sollen sich darauf verlassen können, dass unsere Produkte von gleichbleibend hoher Qualität sind.

Um unseren hohen Qualitätsanspruch umzusetzen, haben wir klare Richtlinien und Prozesse definiert. Unter anderem haben wir geregelt, dass wir unsere Rohwaren möglichst unverarbeitet – das heißt in ganzer bzw. grobstückiger Form – und direkt aus den Ursprungsländern beziehen. Alle weiter gehenden Verarbeitungsprozesse nehmen wir selbst vor. Auf diese Weise können wir auf die Qualität unserer Erzeugnisse durchgehend Einfluss nehmen und ein konsequent auf Prävention ausgerichtetes Qualitätsmanagementsystem realisieren. Außerdem bewahren wir so die für den Geschmack wertvollen Inhaltsstoffe und können damit das Geschmacksprofil unserer Produkte besser erhalten.

Vom Wareneingang bis zum verpackten Enderzeugnis: Auf jeder Verarbeitungsstufe nehmen wir Qualitätsprüfungen vor. Für jeden Verarbeitungsschritt ist ein spezifischer Qualitätsprüfplan definiert, der die Qualitätssicherungsmaßnahmen beschreibt. Die Prüfpläne richten sich nach gesetzlichen Vorgaben und anerkannten internationalen Normen wie den ISO-Normen, den europäischen Qualitätsparametern der European Spice Association und den Leitsätzen des Deutschen Lebensmittelbuches.

Die Qualitätssicherung im Wareneingang nimmt unser eigenes Betriebslabor in Dissen vor. Jede einzelne gelieferte Charge wird einer strengen Prüfung unterzogen. Weiter gehende Untersuchungen führen akkreditierte externe Labore durch, mit denen wir seit vielen Jahren eng zusammenarbeiten. Erst wenn alle Prüfungen die geforderte Qualität bestätigt haben, werden die Erzeugnisse dem nächsten Verarbeitungsschritt zugeführt.

In den beiden vergangenen Jahren haben wir unsere Aktivitäten zur Verhinderung von Lebensmittelbetrug (Food Fraud) ausgebaut. Unter anderem haben wir die Position eines Supplier Quality Manager geschaffen; seine Aufgabe ist es, noch systematischer zu prüfen, ob die Produkteigenschaften unseren Vorgaben entsprechen, und diese in unserer Lieferkette durchzusetzen.

Food Fraud

Für die Bezeichnung absichtlicher Lebensmittelverfälschungen zur Erzielung wirtschaftlicher Vorteile hat sich der Begriff „Food Fraud" („Lebensmittelbetrug") etabliert.
Bei Food Fraud handelt es sich um eine vorsätzliche Rechtsverletzung (Betrug bzw. Täuschung), die dazu dient, Käuferinnen und Käufer zu täuschen und daraus einen unangemessenen Vorteil (beispielsweise finanziell bzw. wirtschaftlich) zu erzielen. Dies verstößt gegen Art. 8 (1) der Verordnung (EG) Nr. 178/2002.

Wir ergreifen aktiv Maßnahmen gegen Food Fraud und verfolgen eine präventive Strategie. Um etwaige Verfälschungen aufzudecken und eine Weitergabe in der Supply Chain zu verhindern, setzen wir auf:

- die Beschaffung der Rohwaren in möglichst unverarbeiteter Form und direkt von den Lieferantinnen und Lieferanten,
- die Kenntnis und Beherrschung der (komplexen) Lieferkette,
- interne Kontrollprozesse und enge Zusammenarbeit mit spezialisierten Laboren.

Unser Qualitätsmanagementsystem ist an den Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn nach dem international anerkannten GFSI-Standard IFS Food zertifiziert (GFSI: Global Food Safety Initiative). An unseren Standorten im Ausland haben wir adäquate Managementsysteme errichtet, die an den länderspezifischen Anforderungen ausgerichtet sind und über entsprechende Zertifizierungen verfügen.

Für Produkte, die den Lizenzierungsanforderungen des Verbands Lebensmittel ohne Gentechnik e.V. (VLOG) sowie des Vegetarier- und Veganerbundes ProVeg Deutschland entsprechen müssen, wurden systematische Prozesse eingeführt, die diese Anforderungen optimal umsetzen. 2020 wurden bei uns Zertifizierungsaudits zu VLOG und zur Vergabe des V-Labels durchgeführt, des Qualitätssiegels für vegane und vegetarische Produkte. Darüber hinaus weisen viele unserer Produkte spezifische Zertifizierungen auf, darunter Halal- und Koscher-Zertifikate sowie Bio-, Fairtrade- und RSPO-Zertifizierungen.

Im Jahr 2019 wurden die oben genannten Standorte nach dem BRC-Standard zertifiziert. Er wurde vom British Retail Consortium (BRC) eingerichtet und gehört – genau wie der IFS-Food-Standard – zur GFSI. Eine Zertifizierung nach diesem Standard vereinfacht uns die Bearbeitung des britischen Markts und ermöglicht eine leichtere Abstimmung der Rohwarenbeschaffung, der Herstellung und der Kapazitätsplanung zwischen uns und unserer Tochtergesellschaft The Bart Ingredients Company Ltd.

Produktentwicklung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Angebots, unserer Produkte und unserer Technologien gehört zu den zentralen Faktoren für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg unseres Geschäftsmodells – und damit auch unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unser Ziel ist es, ein auf die Kundenbedürfnisse zugeschnittenes Angebot zu schaffen. Das gilt für unser B2C- wie auch für unser B2B-Geschäft. Dabei greifen wir Trends der Lebensmittelbranche frühzeitig auf und bieten ein Produktspektrum an, das vielfältige Bedürfnisse und geschmackliche Vorlieben bedient.

Hierzu entwickeln wir kontinuierlich neue Geschmacksrichtungen und/oder verbessern unsere Rezepturen. Während in unserem B2C-Geschäft vor allem die Entwicklung neuer Gewürzmischungen im Vordergrund steht, werden im B2B-Geschäft maßgeschneiderte Lösungen und Konzepte für Produkte der Lebensmittelindustrie geschaffen.

Die Entwicklung von Produkten sowohl für das deutsche B2C- als auch für das deutsche B2B-Geschäft findet überwiegend an unserem Standort Dissen statt. 2020 wurde der Austausch zwischen den Produktentwicklungsbereichen im B2C- und im B2B-Bereich weiter intensiviert. Die engere Zusammenarbeit dient zum einen dem leichteren Austausch von Ideen und Entwicklungen, zum anderen der besseren Nutzung von Kapazitäten.

Im B2C-Geschäft sind unsere Brand Manager in Zusammenarbeit mit unseren Entwicklern für Neuprodukte zuständig. Sie analysieren Trends und Veränderungen am Markt sehr genau und erarbeiten auf dieser Basis in ihren jeweiligen Teams und für ihre Marken neue Produktideen und -konzepte. Dabei werden sie unter anderem von zwei ausgebildeten Gewürzsommeliers unterstützt.

Anteil der Neuprodukte* am Gesamtsortiment bzw. -umsatz des B2C-Markengeschäfts in Deutschland

Unsere Gewürzmarken im deutschen LEH** (z. B. Ostmann, Fuchs, Bio Wagner)	2020	2019	2018
Anteil Neuprodukte am Gesamtsortiment	8,4 %	2,0 %	12,5 %
Anteil Neuprodukte am Gesamtumsatz	7,5 %	2,8 %	8,6 %

Die großen Schwankungen beim Anteil der Neuprodukte sind insbesondere auf folgende Ereignisse zurückzuführen:

- 2018: Umstellung kleinerer Artikel auf Clean Label und einzelne Aktionsartikel
- 2019: Sortimentsarbeit und einzelne Aktionsartikel
- 2020: Line Extensions bei Ostmann, zahlreiche Aktionen bei Schuhbeck, Limited Edition bei Fuchs, Fokussierung auf Best-Performer-Produkte

Unsere Feinkostmarken im deutschen LEH** (z. B. Bamboo Garden, Fuego)	2020	2019	2018
Anteil Neuprodukte am Gesamtsortiment	14,5 %	8,2 %	14,8 %
Anteil Neuprodukte am Gesamtumsatz	26,0 %	4,8 %	4,1 %

Die Veränderungen bei den Feinkostmarken ergaben sich insbesondere aus Folgendem:

- 2018: Einführung einer neuen Marke und Sortimentserweiterung
- 2019: Einführung der Marke Toro sowie Sortimentsoptimierungen
- 2020: Relaunch von diversen Artikeln

* Unter „Neuprodukt" verstehen wir ein neues Produkt oder eine Änderung bzw. Anpassung eines bestehenden Produkts oder einer Rezeptur oder eine Änderung bzw. Anpassung der Verpackung in einem laufenden Kalenderjahr.
** LEH: Lebensmitteleinzelhandel.

Grundlage unserer Produktentwicklung ist ein systematischer Stage-Gate-Prozess, den wir 2018 eingeführt haben und seitdem für unser deutsches Retailgeschäft kontinuierlich weiterentwickeln.

Um unsere (Neu-)Produktkonzepte zu bewerten, führen wir in enger Zusammenarbeit mit Marktforschungsinstituten Produkttests durch, an denen Verbraucherinnen und Verbraucher teilnehmen. Erweist sich ein Neuproduktkonzept als erfolgversprechend, wird es im Rahmen der technischen Produktentwicklung weiter konkretisiert und optimiert und anschließend in den Produktionsprozess eingebunden.

Darüber hinaus testen wir unsere Produkte in unserem 2017 eingerichteten Sensoriklabor an unserem Standort Dissen. Dort fanden 2020 insgesamt 47 sensorische Verkostungen mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Überprüfung und Bewertung von Produktideen und -konzepten statt. Von den 1.600 Personen, die an den sensorischen Verkostungen teilnahmen, haben wir sehr wertvolles Feedback zu unseren Produktentwicklungen erhalten, das wir in konkrete Produktkonzepte umsetzen konnten.

Anzahl sensorischer Verkostungen und daran Teilnehmender

Unsere Gewürzmarken im deutschen LEH* (z. B. Ostmann, Fuchs, Bio Wagner)	2020	2019	2018
Anzahl sensorischer Verkostungen	47	7	4
Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer	1.600	253	70

Um die hohe Bedeutung der Produktentwicklung auch intern zu verdeutlichen, veranstalteten wir 2019 unseren ersten Innovationstag. Im Rahmen dieses Anlasses wurden die neuesten Produkte und Ideen sowie unterschiedliche Verfahren der Neuproduktentwicklung vorgestellt. Dieses Konzept wollen wir – angepasst an die jeweils aktuellen Gegebenheiten – künftig fortführen.

Ausschließlich natürliche Zutaten

Seit 2020 enthalten die Produkte der Marken Fuchs, Ostmann, Wagner und Bio Wagner – sofern es sich nicht um reine Aromen handelt – ausschließlich natürliche Zutaten. Sie sind frei von geschmacksverstärkenden Zusatzstoffen, Konservierungsstoffen und auch von Palmöl.

Gewürz-Adventskalender

Mit unseren Neuprodukten setzen wir immer wieder Trends im Markt: Seit 2019 bieten wir – mit großem Erfolg – Gewürz-Adventskalender an. Während die Adventskalender der Marke Ostmann im Lebensmitteleinzelhandel erhältlich sind, vertreiben wir die Adventskalender der Marke Fuchs, für den eigens neue Rezepturen entwickelt wurden, ausschließlich über das Internet.

Kundendialog

Der Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden sowie den Verbraucherinnen und Verbrauchern ist uns sehr wichtig. Er leistet einen bedeutenden Beitrag dazu, dass wir ihre Bedürfnisse und Erwartungen verstehen, mit unserem Produktangebot erfüllen und ihnen Freude am Genuss und an gutem Essen vermitteln.

Im B2B-Geschäft bieten wir unseren Kundinnen und Kunden maßgeschneiderte Lösungen. Diese berücksichtigen die spezifischen Anforderungen unterschiedlicher Branchen, beispielsweise deren Ansprüche an Molkereiprodukte, Fleisch, Brot und Backwaren, Snacks, Fisch, Tiefkühlprodukte, Gemüse und Feinkostartikel. Und wir berücksichtigen die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden hinsichtlich Geschmack sowie technologischer und sensorischer Eigenschaften wie Farbe, Glanz, Zartheit oder Haltbarkeit. Die kundenspezifischen Lösungen werden meistens in enger Zusammenarbeit mit dem Kunden konzipiert und bei Bedarf weiterentwickelt. Durch diese Kooperation stehen wir mit unseren Industriekunden in permanentem Austausch und sind über ihre spezifischen Erwartungen im Detail informiert. Wir sehen unsere Leistung als gelungen vollbracht, wenn wir unsere Industriekunden erfolgreich machen, also den Geschmack der Konsumentinnen und Konsumenten treffen.

Auch im B2C-Geschäft stehen wir in einem sehr engen Kontakt zu unseren Kundinnen und Kunden. Mit dem Einzelhandel in Deutschland sind wir insbesondere über unsere 200 Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter im Gespräch. Sie räumen nicht nur die Produkte in die von uns entworfenen und hergestellten Regale, sondern stehen auch als direkte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Markt zur Verfügung.

Den direkten und dialogorientierten Kontakt zu den Verbraucherinnen und Verbrauchern suchen wir über verschiedene Wege: Hierzu gehören vor allem unsere Social-Media-Aktivitäten, unsere Informationsangebote auf unseren Websites, Werbeaktivitäten in (Fach-)Medien sowie weitere Dialogangebote wie unser Endverbraucherservice. In den beiden vergangenen Jahren haben wir die Anzahl der von uns genutzten Dialogkanäle ausgebaut; z. B. kommunizieren wir auf weiteren Social-Media-Plattformen und arbeiten mit Bloggern zusammen. Hinweise und Anregungen, die wir über diese Kanäle von Verbraucherinnen und Verbrauchern erhalten, werten wir sorgfältig aus und geben sie an die entsprechenden Fachabteilungen weiter. Um die Wünsche und Bedürfnisse der Endverbraucherinnen und Endverbraucher systematisch zu ermitteln, führen wir darüber hinaus regelmäßig Marktforschungen durch. Insbesondere im Rahmen unserer Produktentwicklung setzen wir Produkttests und andere Marktforschungsinstrumente ein.

Unser Ziel ist es, unseren Kundinnen und Kunden verständliche und vollständige Informationen für ihre Kaufentscheidung zur Verfügung zu stellen. Daher finden sich auf den Verpackungen unserer Produkte diverse Angaben zu den Produkteigenschaften, mitunter auch zur Entsorgung bzw. Weiterverwertung der Verpackungen. Dabei achten wir streng darauf, alle gesetzlich geforderten Angaben zu machen. Außerdem bieten wir insbesondere über unseren Endverbraucherservice die Möglichkeit, weitere Informationen zu erhalten. Weder 2019 noch 2020 kam es in der Fuchs Gruppe zu Verstößen gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen.

Verpackungen

In unserem Endverbrauchergeschäft sind unsere Verpackungen auf den ersten Blick attraktiv; sie kommunizieren die besonderen Vorteile unserer Produkte und informieren darüber, wie man diese in der heimischen Küche perfekt einsetzt. Für die professionelle Nutzerin bzw. den professionellen Nutzer stehen die Anwendung, die Lagerung und die bedarfsgerechte Größe der Verpackung im Vordergrund. Darüber hinaus sind für alle Kundengruppen möglichst geringe Abfall- und Entsorgungsmengen bei bestmöglicher Recyclingfähigkeit von großem Interesse.

Vor dem Hintergrund unserer Nachhaltigkeitsbemühungen sind für uns außerdem die Gewährleistung der Lebensmittelsicherheit, der Hygiene, des Schutzes der Produkte und ihres unverfälschten Geschmacks sowie ihrer Haltbarkeit zentral. Umwelteinflüsse wie Sonne und Wärme wirken ebenso auf die Eigenschaften unserer Produkte wie die in der Küche üblichen Wasserdämpfe. Daher sind für uns Verpackungen, die die unverwechselbaren und qualitätsbestimmenden Produkteigenschaften erhalten, von entscheidender Bedeutung.

Unser erstes und kurzfristiges Ziel ist es, die Recyclingfähigkeit unserer Produktverpackungen zu erhöhen. Derzeit sind ca. 60 % unserer Einwegverpackungen recyclingfähig. Wir streben an, diesen Anteil bis Ende 2025 auf 75 % zu vergrößern. Das erreichen wir vor allem durch andere Etikettenmaterialien, eine andere Etikettiertechnologie und die Nutzung nachwachsender Rohstoffe.

Wir bieten bereits heute eine Vielzahl von Behältnissen zur mehrfachen Verwendung und Nachfüllung an. Dabei handelt es sich z. B. um die nachfüllbaren Gewürzmühlen der Marke Ostmann mit hochwertigem Keramikmahlwerk und um unsere seit Jahrzehnten beliebte Fuchs Dekorbox, die schon 1976 als Nachfüllbehältnis entwickelt wurde und für diesen Zweck optimiert ist. Unser Sortiment an Nachfüllbeuteln ist ebenfalls perfekt hierfür geeignet.

Unsere Kunststoffdosen und Deckel für den Lebensmitteleinzelhandel stellen wir zu einem großen Teil in unserem Abfüllbetrieb selbst her. Das ermöglicht uns weitere Nachhaltigkeitsinitiativen. So haben wir durch den Verzicht auf rußschwarze Farbgranulate auch schwarze Verpackungen für den Recyclingprozess verwertbar gemacht.

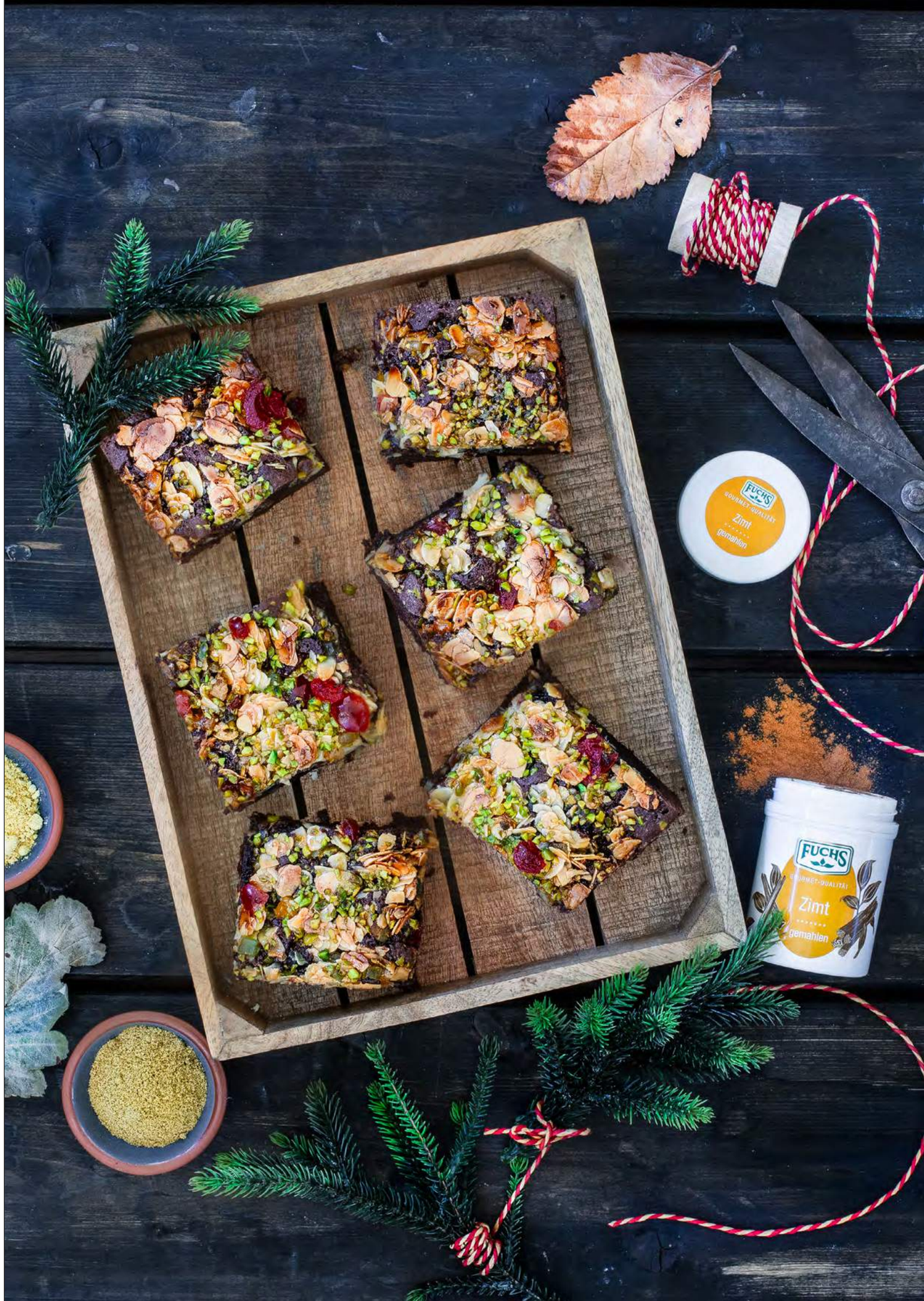
Wir arbeiten intensiv an der Entwicklung und Vermarktung alternativer Verpackungskonzepte. Die besonderen Eigenschaften unserer Produkte, die Flüchtigkeit ihrer Aromen und Öle, stellen uns dabei vor große Herausforderungen. Rezyklat-Kunststoff als Primärverpackung für Lebensmittel ist nicht in ausreichender Menge und Qualität vorhanden, um die gesetzlichen Anforderungen an die Reinheit und an die erforderlichen Eigenschaften zu erfüllen. In der Getränkeindustrie kann bereits auf Rezyklat-Kunststoff zurückgegriffen werden, da die hohen Qualitätsanforderungen durch das bereits bestehende Kreislaufsystem von Einweggetränkeverpackungen bedient werden.

Kork, Pappe und ähnliche Naturstoffe als Verpackungsmaterial verursachen bei unseren Produkten Probleme in Bezug auf die Luftdichtigkeit, den Erhalt der aromagebenden Öle und die Hygiene. Wir arbeiten daher mit verschiedenen Lieferantinnen und Lieferanten intensiv an Verpackungslösungen, die für unsere Produkte im Lebensmitteleinzelhandel echte Alternativen darstellen. Pappwickeldosen, die aus Verbundstoffen hergestellt werden, sind keine Option. Sie bestehen aus Verbundstoffen, die nicht recyclingfähig sind.

Im Bereich der Etiketten gelingen bereits Fortschritte. Die Umstellung auf andere Etikettenmaterialien bietet die Möglichkeit, im Einklang mit der Weiterentwicklung der Recyclingtechnologie höhere Anteile unserer bisherigen Verbunde in recyclingfähige Verpackungen umzuwandeln. Zugleich können wir Verpackungsmaterial reduzieren, da die Transportbänder, auf denen Etiketten üblicherweise angeliefert werden, entbehrlich werden. Durch diese technologische Investition kann das Abfallaufkommen bei den betroffenen Etiketten gesenkt werden.

In unserem Industriegeschäft verwenden wir zu 50 % Verbundmaterialien. Alle in Eimern abgefüllten Produkte werden in recyclingfähiger Verpackung verkauft. Für flüssige Produkte mit mehr als 25 kg Füllmenge werden wiederverwendbare Stahlcontainer eingesetzt, die in einem Kreislaufverfahren zu uns zurückkommen und anschließend gereinigt werden.

Im Jahr 2021 werden wir auf der Grundlage unserer Analysen zur Verpackungsoptimierung weitere Prioritäten bestimmen und Maßnahmen einleiten.



Soziale Verantwortung

Respekt gegenüber Menschen und ihren Bedürfnissen entspringt unserer Haltung. Dies gilt mit Blick auf unsere Mitarbeitenden und alle anderen Menschen, mit denen wir in Kontakt stehen.

Entlang der Wertschöpfungskette die Menschenrechte einzuhalten ist daher für uns genauso selbstverständlich wie die Unterstützung von Vorhaben zur gesellschaftlichen Entwicklung oder der Schutz von Daten. Wir wollen uns bei allem, was wir tun, jederzeit vorbildlich und integer verhalten. Unser Anspruch ist es nicht nur, fairer Geschäftspartner zu sein, sondern auch, uns im Rahmen unserer Möglichkeiten überall dort einzusetzen, wo Missstände bestehen und wo wir gesellschaftliche Verbesserungspotenziale erkennen.

Menschenrechte

Die Einhaltung der Menschenrechte ist für uns selbstverständlich. Wir bekennen uns zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) und orientieren uns bei der Entwicklung und Überarbeitung unserer Verhaltensrichtlinien und Prozesse an weltweit akzeptierten Rahmenwerken, z. B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Prinzipien des UN Global Compact und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Unsere Haltung haben wir 2020 in Form einer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte öffentlich gemacht. Wir haben uns zu diesem Schritt entschlossen, weil wir damit ein klares Signal setzen – gegenüber unseren Mitarbeitenden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Partnerinnen und Partnern. Wir wollen sie dazu ermutigen, uns bei der Einhaltung der Menschenrechte zu unterstützen und uns über Gefahrenpotenziale und Verstöße umgehend zu informieren.

Wir treten überall dort, wo wir tätig sind, für die Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt ein. Dies gilt mit Blick auf unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beschäftigten unserer direkten und indirekten Lieferantinnen und Lieferanten sowie unserer Geschäftspartnerinnen und -partner, unsere Kundinnen und Kunden und weitere betroffene Stakeholderinnen und Stakeholder. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Wahrung der Menschenrechte in unseren Anbaugebieten.

Grundlage all unserer Aktivitäten zur Achtung der Menschenrechte ist unser Verhaltenskodex. Er umfasst verbindliche Grundregeln und Mindeststandards. Unsere Führungskräfte und Beschäftigten sind verpflichtet, sich an die im Verhaltenskodex formulierten Grundsätze zu halten. Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex tolerieren wir nicht.

Von unseren Lieferantinnen und Lieferanten fordern wir die Einhaltung unserer Principles of Ethical Sourcing. Zu diesen Prinzipien gehört die Pflicht, alle länderspezifischen Gesetze und Vorschriften und das Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit sowie der Diskriminierung und Korruption zu beachten. Auch geeignete Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden fordern wir von unseren Lieferantinnen und Lieferanten explizit ein. Gravierende Verstöße gegen diese Prinzipien führen dazu, dass wir die Vertragsbeziehungen beenden.

Insbesondere bei den Lieferantinnen und Lieferanten unserer strategisch wichtigsten Rohwaren kontrollieren wir bestmöglich die Einhaltung der Menschenrechte durch eigene Mitarbeitende oder durch von uns beauftragte Partnerunternehmen vor Ort. Gegenüber unseren Lieferantinnen und Lieferanten behalten wir uns das Recht vor, jederzeit Auditprozesse vorzunehmen. Außerdem haben wir in Deutschland ein Hinweisgebersystem installiert, über das Beschäftigte und Dritte jederzeit Verstöße gegen Menschenrechte und geltendes Recht melden können. Allen Hinweisen, die uns erreichen, gehen wir umfassend nach. Dieses System soll ab 2021 auch international ausgerollt werden.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeiten in unserem Stammwerk in Dissen und den damit verbundenen Betriebsstätten nutzen wir die Datenplattform Sedex (Supplier Ethical Data Exchange). Damit wollen wir die Transparenz in Bezug auf die soziale und ethische Nachhaltigkeit innerhalb unserer Lieferkette fördern und eine kontinuierliche Verbesserung anregen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Geschäftspartnerinnen und -partner sensibilisieren wir für die Achtung der Menschenrechte in Gesprächen und Schulungen sowie mit Informationsmaterialien und -kampagnen. Gerade in den für uns wichtigen Anbauländern sprechen wir menschenrechtsrelevante Themen immer wieder direkt bei den Erzeugerinnen und Erzeugern an und verdeutlichen nachdrücklich unsere diesbezüglichen Erwartungen. Wir bringen uns außerdem in verschiedenen Initiativen und Verbänden ein und kommunizieren dort unsere Haltung.

Datenschutz

Für den reibungslosen Ablauf unseres Geschäfts und unserer Prozesse erheben, speichern und verarbeiten wir zahlreiche Daten. Dies betrifft in erster Linie personenbezogene Daten unserer Beschäftigten sowie unserer Lieferantinnen und Lieferanten, aber auch Daten zu Prozessen und Personen bei Kundinnen und Kunden. Da Datenlecks oder Datenzugriffsprobleme erhebliche Auswirkungen auf das Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten haben könnten, ist uns die Sicherheit der Daten sehr wichtig. Um diese zu schützen, haben wir verschiedene Prozesse und Maßnahmen entwickelt.

Unsere Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und sonstigen Stakeholdergruppen sollen sich darauf verlassen können, dass ihre uns anvertrauten Daten gegen Missbrauch geschützt sind. Daher haben wir eine entsprechende Datenschutzrichtlinie für die deutschen Standorte erarbeitet, die unseren Umgang mit Daten klar regelt und Verantwortlichkeiten in diesem Zusammenhang festlegt.

Zertifiziert nach VdS 10000

2019 haben wir unser Informationssicherheitsmanagement auditieren und zertifizieren lassen. Damit gehören wir zu den größten Unternehmen, deren IT-Management-System in technischer und organisatorischer Hinsicht nach dem deutschen Cybersecurity-Standard VdS 10000 zertifiziert ist.

Diese Datenschutzrichtlinie ist die verbindliche Basis eines rechtskonformen, nachhaltigen Schutzes personenbezogener Daten der Mitarbeitenden an den darin genannten Standorten und der in unserem Auftrag tätigen Personen.

Verantwortlich für die Umsetzung und die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie ist die jeweilige Geschäftsführung der verschiedenen Unternehmen der Fuchs Gruppe. Sie hat auch Sorge dafür zu tragen, dass Führungskräfte, Beschäftigte und etwaige Dritte entsprechend den geltenden rechtlichen Anforderungen über den Datenschutz informiert sind und dazu geschult werden.

Auf der Basis der Datenschutzrichtlinie wurde nach anwendbarem Recht ein Datenschutzbeauftragter ernannt. Er überprüft die Einhaltung der Datenschutzrichtlinie und ist für die Koordination von Datenschutzmaßnahmen im jeweiligen Unternehmen verantwortlich. Als Ansprechpartner in datenschutzrelevanten Angelegenheiten dient ein externer Rechtsanwalt, der auf das Datenschutzrecht spezialisiert ist. Er koordiniert darüber hinaus unternehmensübergreifende Tätigkeiten und Projekte zum Thema Datenschutz.

Wir fordern alle in unserem Auftrag tätigen Personen dazu auf, jede mögliche oder tatsächliche Gefährdung der in der Unternehmensgruppe verfügbaren Informationen als Sicherheitsvorfall zeitnah zu melden, und gehen diesen Hinweisen nach. Im Übrigen finden Analysen statt, um datenschutzrechtliche Risiken aufzudecken und Maßnahmen zu deren Reduzierung zu ergreifen. Im Anschluss an die Analysen wird geprüft, inwieweit sich die ermittelten Risiken auf die Geschäftsprozesse auswirken könnten.

Corporate Citizenship

Wir sehen uns als Teil der Gesellschaft und fühlen uns damit auch verpflichtet, uns für ihre positive Entwicklung einzusetzen. An all unseren Standorten bringen wir uns daher mit Corporate-Citizenship-Projekten ein.

Verantwortlich für die Initiierung und Umsetzung dieser Projekte sind unsere Tochtergesellschaften. Sie sind am besten in der Lage, den Bedarf daran und den Fortschritt der von uns geförderten Vorhaben einzuschätzen. Wir unterstützen vor allem regionale Projekte im Umfeld unserer Standorte. Hierzu zählt die Förderung brasilianischer Schulen mit Sach- und Geldleistungen genauso wie die Förderung kultureller Projekte in Deutschland.

Neben unserer Zentrale und unseren Tochtergesellschaften mit ihren vielfältigen Corporate-Citizenship-Aktivitäten leistet auch die 2002 gegründete gemeinnützige Dieter Fuchs Stiftung, der größte Gesellschafter der Fuchs Gruppe, in vielen gesellschaftlichen Bereichen Unterstützung. Jedes Jahr fördert die Stiftung eine Vielzahl von Projekten, vor allem in den Bereichen Wissenschaft, Bildung, Erziehung, Kunst und Kultur.

Hochschule Osnabrück: Neubau des Instituts für Musik

Pop, Jazz, Klassik, Musical und Elementare Musikpädagogik – das Institut für Musik (IfM) an der Hochschule Osnabrück bietet ein breit gefächertes Studienangebot für Instrumentalmusik und Gesang. Ein moderner Neubau soll nun die bislang fünf unterschiedlichen Standorte des Instituts zusammenführen. Die Dieter Fuchs Stiftung beteiligte sich mit 1,25 Mio. Euro an der Finanzierung des Bauvorhabens.

Hilfspakete für Familien in Not

Die Corona-Pandemie und die damit verbundene Wirtschaftskrise haben viele Familien in Brasilien schwer getroffen. Für Familien in Not im Umkreis der Großstadt Castanhal finanzierte unsere Pfeffereinkaufsgesellschaft TROPOC 150 Lebensmittelpakete und unterstützte deren Verteilung.

Sicher unterwegs im Internet

Durch das Theaterstück „Digital Natives“ bringt die Theatergruppe OSKAR Jugendlichen den bewussten Umgang mit dem Internet näher. Die Dieter Fuchs Stiftung unterstützte die Theatergruppe gemeinsam mit dem Förderverein OSKARs Freunde und half so bei der Realisierung des Stücks und des theaterpädagogischen Rahmenprogramms.

Unterstützung von Schulen in Brasilien

Bei TROPOC hat die Unterstützung von Bildungseinrichtungen eine lange Tradition. So sponsert das Unternehmen in den Regionen, in denen es tätig ist, regelmäßig Schulprojekte und fördert diverse Bildungsmaßnahmen. 2020 finanzierte TROPOC beispielsweise 100 Stühle sowie einen Trinkbrunnen an der State School of Education (EMMM) Doutor Fábio Luz.

Partnerschaft mit dem Gesundheitsamt von Tomé-Açú

Gemeinsam mit dem Gesundheitsamt von Tomé-Açú hat TROPOC 2020 verschiedene Gesundheitskampagnen unterstützt. So spendete das Unternehmen unter anderem 850 medizinische Gesichtsmasken zum Schutz vor der Corona-Pandemie und stellte im Rahmen einer Krebskampagne Flugblätter zur Verfügung. Darüber hinaus spendete TROPOC 250 T-Shirts für Mitarbeitende des Gesundheitsamts, die an einer Polio-Impfkampagne teilnahmen.

Arbeitgeber-verantwortung

Als Lebensmittelunternehmen wissen wir am besten, dass Geschmäcker sehr verschieden sind: Während der eine es aufregend scharf mag, bevorzugt die andere es dezent mild. Genauso unterschiedlich sind auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir wollen unseren Beschäftigten ein attraktiver Arbeitgeber sein, der ihnen Arbeitsbedingungen bietet, unter denen sie ihr Können, ihr Potenzial sowie ihre Arbeits- und Weiterbildungsmotivation voll entfalten können. Denn der Erfolg unserer Unternehmensgruppe ist insbesondere auf das Engagement, das Know-how und die Qualifikation unserer Mitarbeitenden weltweit zurückzuführen.

Als Unternehmen bieten wir die Vorteile eines Mittelständlers und profitieren gleichzeitig von den Strukturen eines international agierenden, kleinen Konzerns. Flache Hierarchien und kurze Kommunikationswege gehen Hand in Hand mit stabilen und schlanken Strukturen. Unser Anspruch ist es, individuell auf unsere Beschäftigten einzugehen und gemeinsam mit ihnen Lösungen zu finden, die ihren persönlichen Lebenssituationen entsprechen – WIR übernehmen Verantwortung! Es ist unser Antrieb, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stolz sind, Teil der Fuchs Gruppe zu sein.

Zu unseren wichtigsten Zielen gehört, unsere Personalpolitik in den kommenden Jahren zu internationalisieren. Hierzu erarbeiten wir derzeit gruppenweite HR-Richtlinien, die durch länderspezifische Regulierungen ergänzt werden.

Da unsere Personalprozesse überwiegend dezentral organisiert sind, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf unsere Standorte Dissen, Melle und Schönbrunn.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zahlen

Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020		2019		2018	
Männer (m)/Frauen (w)	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**
Angestellte	441	253	453	256	468	257
Gewerbliche	539	459	535	490	533	507
Summe nach Geschlecht	**980**	**712**	**988**	**746**	**1.001**	**764**
Total	**1.692**		**1.734**		**1.765**	

Anteil schwerbehinderter Mitarbeitender (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
	3,8 %	4,3 %	4,2 %

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Mit unseren bekannten Marken und unserer internationalen Ausrichtung sind wir ein begehrter Arbeitgeber. Dies zeigt sich an der Anzahl der Bewerbungen, aber auch an unabhängigen Umfragen, Mitarbeiterbefragungen sowie Arbeitgeberbewertungen und -rankings.

Die Zufriedenheit und den Erfolg unserer Beschäftigten ergründen wir im Rahmen unserer Mitarbeitergespräche. Uns ist es wichtig, dass in den Gesprächen Ziele vereinbart werden, die dazu beitragen, sowohl die übergeordneten Unternehmensziele als auch die jeweiligen Abteilungsziele zu erreichen. Zudem werden folgende Themen in den Mitarbeitergesprächen besprochen:

- Weiterentwicklungswünsche
- Maßnahmen zur individuellen Entfaltung/ Schulungsbedarf
- Zufriedenheit und Motivation
- Verhalten der Führungskraft

Auch zum Ende der Probezeit, beim Austritt aus dem Unternehmen und nach Durchführung einer Schulung bitten wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig um ein entsprechendes Feedback sowie um Verbesserungsvorschläge. Diese Angaben werten wir aus und nehmen auf dieser Grundlage Veränderungen vor. Aus den Gesprächen wissen wir, dass die Karrierechancen, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten und die Arbeitszeiten für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschlaggebend dafür waren, die Fuchs Gruppe als Arbeitgeber gewählt zu haben.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
Angestellte	12,37	12,28	11,99

Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden und neue Talente für uns zu gewinnen, wollen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber gezielt weiter erhöhen. Maßnahmen in den Jahren 2019 und 2020 waren beispielsweise die Einführung von Willkommenstagen für neue Mitarbeitende, die Überarbeitung der Unternehmensprofile auf sozialen Plattformen wie XING, Kununu oder LinkedIn sowie die Schaltung regionaler Radiowerbung.

Tarifbindung und neue Arbeitszeitgestaltung

2020 haben wir in einem konstruktiven Austausch mit den Tarifpartnern und dem Betriebsrat einen Tarifvertrag vereinbart. Dieser gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzlich Orientierung und Stabilität.

Um den persönlichen Arbeitszeitwünschen stärker Rechnung zu tragen, haben wir unser Arbeitszeitmodell 2020 verändert. Die Nachtschicht der Produktion arbeitet nun in der Regel fünf statt sechs Arbeitstage pro Woche; des Weiteren haben wir die Wochenarbeitszeit verringert. In der Verwaltung wurde der Arbeitszeitrahmen flexibilisiert, und wir haben ihre Kernarbeitszeiten deutlich verkürzt.

Für die Erfassung der Arbeitszeit nutzen wir Arbeitszeitkonten. Überstunden können durch Freizeit oder im tariflichen Bereich auf Wunsch auch durch Auszahlung ausgeglichen werden. Allen Mitarbeitenden stehen 29 Tage Urlaub und zusätzlich ein halber Tag Urlaub am 24. und 31. Dezember zu. Als Familienunternehmen gewähren wir darüber hinaus einen Tag Kinderurlaub sowie Windel- und Hochzeitsgeld.

Während der Corona-Pandemie ab Anfang 2020 ermöglicht unsere familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen eine reibungslose digitale Zusammenarbeit von zu Hause aus. Für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt das mobile Arbeiten eine Erleichterung dar, weil sie dadurch (Anfahrts-)Zeit sparen und Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren können. Wir haben daher 2020 unsere auf die Kollaboration ausgerichteten IT-Programme sowie die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens ausgebaut und Regelungen dazu mit dem Betriebsrat getroffen.

Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur im Jahr 2020

- Bereitstellung eines VPN-Zugangs für alle Beschäftigten, die am PC arbeiten
- Ausstattung aller Mitarbeitenden, deren Arbeitsprofil die Heimarbeit ermöglicht, mit Laptops sowie weiterem technischem Equipment wie Headsets und Kameras
- Einführung von Microsoft 365 für alle Beschäftigten mit PC-Zugang in Deutschland sowie Planung der weiteren Implementierung ab 2021 für alle internationalen Tochtergesellschaften
- Möglichkeit zur mobilen Arbeit für alle Mitarbeitenden, deren Arbeitsprofil dies zulässt
- Angebot einer Führungskräfteschulung zum Thema Führen auf Distanz
- Einführung digitaler Foren und Austauschmeetings, um offene Diskussionen und Feedbacks zu forcieren und Maßnahmen zur Unterstützung bei der digitalen Zusammenarbeit gezielt zu implementieren
- Anonyme Umfragen (digital und über Papier-Fragebögen) zum Befinden während der Corona-Pandemie sowie dazu, was in der Zusammenarbeit gut läuft und wo es noch Nachbesserungsbedarf gibt
- Erstellung von Handbüchern und Working Manuals mit praktischen Tipps und Tricks zum Thema effizientes digitales Arbeiten und Führen auf Distanz

Wir bilden Netzwerke

In den beiden vergangenen Jahren haben wir unsere Kooperation mit Schulen weiter ausgebaut. Seit vielen Jahren bereits klären wir in den Schulen über Ausbildungsberufe auf und organisieren Treffen mit Schülerinnen und Schülern, Lehrkräften, unseren Auszubildenden sowie ihren Ausbildenden. Außerdem bieten wir Praktika, Zukunftstage, Praxistage und Schülerferienprogramme an.

Wir betreuen die wissenschaftlichen Arbeiten Studierender und beschäftigen sie als Werkstudentinnen und Werkstudenten sowie als Praktikantinnen und Praktikanten. Außerdem kooperieren wir mit der Hochschule Osnabrück, begleiten wissenschaftliche Projekte und organisieren Betriebsbesichtigungen.

Mitarbeiterentwicklung

Wir wollen den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Weiterentwicklung und Qualifizierung gerecht werden und ihnen vielfältige Perspektiven für ihr berufliches Fortkommen bieten. Wir sind davon überzeugt, dass die Mitarbeiterentwicklung zur Steigerung der Motivation und der Arbeitszufriedenheit maßgeblich beiträgt.

Zur Mitarbeiterentwicklung zählen wir die Bereiche Ausbildung, Weiterbildung, Leadership Management sowie Wissens- und Ideenmanagement.

Nachwuchskräften bieten wir die Möglichkeit, an einem internen Netzwerkkreis teilzunehmen. Ziel dieses Netzwerkes ist es, den Austausch zu intensivieren, gemeinsam an Projekten zu arbeiten, die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Unternehmensbereichen zu verbessern und persönlich daran zu wachsen.

Ausbildung

Um unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken, bilden wir in einer Vielzahl von Berufen selbst aus.

Ausbildungsberufe an unseren Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn

Technischer Bereich

- Industriemechaniker/-in für Maschinen- und Anlagenbau oder Instandhaltung
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Technische/-r Produktdesignerin/-designer

Gewerblicher Bereich

- Verfahrenstechnologe/-technologin in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft
- Fachkraft für Lebensmitteltechnik (m/w/d)
- Maschinen- und Anlagenführer/-in – Lebensmittelproduktion
- Fachkraft für Lagerlogistik (m/w/d)

Informationstechnischer Bereich

- Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung oder Systemintegration
- Duales Studium (Wirtschafts-)Informatik (B. Sc.)

Kaufmännischer Bereich

- Industriekauffrau/-mann
- Industriekauffrau/-mann mit Schwerpunkt Vertrieb
- Duales Studium Betriebswirtschaft (B. A.) mit integrierter Ausbildung zur/zum Industriekauffrau/-mann

Anzahl Auszubildender (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
	72	80	75

Bei der Besetzung der Ausbildungsplätze ist es uns wichtig, die zu uns passenden Bewerberinnen und Bewerber zu finden und sie langfristig an uns zu binden. Wir setzen auf eine nachhaltige Ausbildung, um unseren Fachkräftebedarf zu decken.

Neben den erforderlichen Maßnahmen zur Qualifizierung für den Ausbildungsberuf bieten wir unseren Auszubildenden zahlreiche ergänzende Möglichkeiten der Weiterentwicklung und des Engagements an. Hierzu zählen etwa Englisch- und Präsentationskurse, die Ausbildung durch die IHK zum Energie- und Gesundheitsscout sowie die Teilnahme an Sport- und Spendenevents. Darüber hinaus haben wir unseren Auszubildenden die Leitung und Verantwortung des Personalverkaufs am Standort Dissen-Süd sowie die Pflege eines Kräutergartens übertragen.

Wir bieten inner- und außerbetriebliche Treffen und gemeinsame Projekte an, wie z. B. Exkursionen zu unseren Standorten sowie zu fremden Unternehmen. Außerdem haben einzelne engagierte Auszubildende die Möglichkeit, an internationalen Austauschprojekten teilzunehmen.

Wir übernehmen Verantwortung und beteiligen uns an einem IHK-Kooperationsprojekt zur dauerhaften Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Die guten Erfahrungen, die wir mit diesem Programm seit 2017 machen, haben uns dazu bewogen, auch in den kommenden Jahren daran teilzunehmen.

Weiterbildung

Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig und bedarfsgerecht zu qualifizieren, damit sie ihre Arbeit effizient und nachhaltig ausführen können. Darum halten wir einen darauf ausgerichteten umfangreichen Schulungskatalog bereit, der sich aus Kompetenz- und Pflichtschulungen zusammensetzt.

Darüber hinaus bilden sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mithilfe einer Vielzahl individueller, fachspezifischer Schulungsmaßnahmen weiter. Auch Umschulungsprogramme zur Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern bieten wir, z. B. die Umschulung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/-in im Bereich der Lebensmittelproduktion. Hierbei arbeiten wir eng mit den Arbeitsämtern und der Bildungsinstitution „bfw – Unternehmen für Bildung" zusammen.

In den beiden vergangenen Geschäftsjahren haben wir unser Angebot an E-Learning-Modulen ausgedehnt und unsere Weiterbildungen vielfach als Online-Trainings oder Webinare organisiert. Aufgrund der guten Erfahrungen, die wir mit diesen digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten machen, werden wir sie in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

Einige Schulungen waren 2018 noch für einen größeren Kreis unserer Beschäftigten verpflichtend und sind seit 2019 nur noch für Führungskräfte obligatorisch.

Die Anzahl der durchgeführten internen Schulungen ist 2020 gegenüber 2019 gestiegen. Aufgrund der Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen mussten die Gruppengrößen der einzelnen Schulungen reduziert und die Schulungen auf mehrere Termine aufgeteilt werden. Die Anzahl der Teilnehmenden blieb auf ähnlichem Niveau. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten nicht sofort an Präsenzschulungen teilnehmen.

Wegen der Corona-Situation gab es 2020 eine Reduktion externer Präsenzschulungen, was sich auch in der Anzahl der Teilnehmenden niederschlug.

Anzahl Schulungen (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
Interne Weiterbildung	746	410	651
Externe Weiterbildung	184	316	387
Summe	**930**	**726**	**1.038**

Anzahl Teilnehmender (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
Interne Weiterbildung	4.459	4.569	5.115
Externe Weiterbildung	628	1.756	1.623
Summe	**5.078**	**6.325**	**6.738**

Leadership Management

An unsere Führungskräfte stellen wir hohe Anforderungen, denn sie transportieren in besonderer Weise unsere Werte und Verhaltensstandards. Sie dienen ihren Teammitgliedern als Vorbild und sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordern, fördern und motivieren. Durch regelmäßige Trainings, individuelle Schulungen und verbindliche Leitlinien unterstützen wir unsere Führungskräfte bei dieser anspruchsvollen Aufgabe.

Angehenden Führungskräften bieten wir die Teilnahme an einem Führungstriathlon an. Während des 18-monatigen Programms werden sie unternehmensübergreifend in drei Disziplinen ausgebildet: Selbstführung, Mitarbeiterführung und Organisationsführung. Das Programm umfasst mehrere Module, fokussiert auf Problemstellungen mit hohem Praxisbezug, und wird in Kooperation mit einem externen Institut durchgeführt.

Um den hohen Bedarf bei der Weiterentwicklung unserer Führungskräfte zu decken, haben wir ein zusätzliches Schulungspaket entwickelt. Seit 2019 sind sie dazu verpflichtet, jedes Jahr mindestens drei Schulungen aus diesem Paket zu absolvieren – darunter einen Workshop zum Leitbild und eine Schulung zum Thema Compliance.

Unser Ziel ist es, eine lernende Organisation zu schaffen, in der Veränderung als normaler Zustand angesehen wird und die auf interne wie externe Impulse agil reagiert. Auch hier kommt unseren Führungskräften eine besondere Bedeutung zu.

Wissens- und Ideenmanagement

Um unseren Mitarbeitenden eine möglichst umfassende Wissensdatenbank zur Verfügung zu stellen, haben wir an den Standorten Dissen und Melle ein firmeninternes Wiki etabliert. Dort finden sich zahlreiche Informationen, die für die Bearbeitung von Aufgaben essenziell sind. Hierzu zählen beispielsweise Prozesserläuterungen, Anleitungen zum Projektmanagement, Webinare, Formulare sowie ein Employee Self-Service. Das Angebot, das sich in standortübergreifende und standortspezifische Informationen unterteilt, wird kontinuierlich ausgebaut und stets auf dem aktuellen Stand gehalten. Seit 2019 werden auch die Beschreibungen der Mitarbeiterstellen dort hinterlegt, um die Transparenz mit Blick auf Verantwortlichkeiten zu erhöhen.

Unser Ideenmanagement haben wir 2019 und 2020 an unseren Standorten Dissen-Nord, Dissen-Süd und Melle weiterentwickelt und neu am Standort Schönbrunn eingeführt. Im Rahmen dieses Ideenmanagements kann jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter – namentlich oder auch anonym – Ideen zur Verbesserung von Arbeitsabläufen und -umgebungen einreichen.

Zu den Kriterien zählen die erzielte Einsparung, die technische und wirtschaftliche Umsetzbarkeit, die Förderung von Arbeitssicherheit, Gesundheit, Hygiene und Qualitätsmanagement, die erzielten Vereinfachungen im Arbeitsablauf sowie die qualitativen Auswirkungen auf die Arbeitsumwelt.

Ideenmanagement	Dissen/Melle		Schönbrunn	
	2020	2019	2020	2019
Eingang	20	45	7	11
Prämierte Ideen	3	5	2	4

Work-Life-Balance

Im Fokus unserer Aktivitäten zur Work-Life-Balance steht die Flexibilisierung unserer Arbeitszeitmodelle. Hierzu haben wir in den beiden vergangenen Jahren die Regelungen zur Vertrauensarbeitszeit, zu den Teilzeitangeboten und zur mobilen Arbeit modifiziert.

Als zertifiziertes Familienunternehmen ist es uns wichtig, auf die familiäre Situation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Dabei sind wir davon überzeugt, dass eine individuelle Lösung einem standardisierten Angebot grundsätzlich vorzuziehen ist. Dies betrifft die Kinderbetreuung genauso wie den Wunsch nach einem Sabbatical, einem Promotionsvorhaben oder einem ehrenamtlichen Engagement: Wir sind offen für die Vorstellungen unserer Mitarbeitenden und entwerfen mit ihnen gemeinsam Konzepte, die ihren persönlichen Vorstellungen und Lebenssituationen individuell entsprechen.

Wir beteiligen uns finanziell an der Kinderbetreuung unserer Beschäftigten. Darüber hinaus bieten wir diverse Angebote, damit unsere Mitarbeitenden ihr Privatleben mit ihren beruflichen Aufgaben noch besser verbinden können. Hierzu zählen Gesundheitsangebote und das Ermöglichen aktiver Pausen genauso wie Seminare zum Thema Zeitmanagement oder Stressbewältigung. In den letzten Jahren haben wir außerdem unsere Küche in der eigens betriebenen Kantine umbauen lassen und werden 2021 noch einmal deutlich investieren, um unseren Mitarbeitenden eine größere Auswahl an gesunden Gerichten in gemütlicher Atmosphäre und eine höhere Flexibilität bieten zu können – insbesondere mit Blick auf die Anforderungen des Schichtbetriebs.

Um unsere Beschäftigten bei der Bewältigung ihrer Sorgen und Nöte zu unterstützen, hatten wir im Sommer 2020 gemeinsam mit dem Caritasverband für die Diözese Osnabrück einen anonymen Telefonberatungsservice eingerichtet. Im zweiten Halbjahr 2020 wurden neun Beratungen durchgeführt.

Die Nachfrage nach Teilzeitangeboten ist leicht zurückgegangen. Gruppenweit nahmen 2020 6,3% (im Vorjahr: 6,4%) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teilzeitverträge in Anspruch. An unseren Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn betrug der Anteil Ende 2020 insgesamt 7,4% (im Vorjahr: 7,7%).

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020		2019		2018	
Männer (m)/Frauen (w)	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**
Vollzeit	963	603	966	635	977	647
Teilzeit	17	109	22	111	24	117
Summe	**980**	**712**	**988**	**746**	**1.001**	**764**

2020 sind an unseren deutschen Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn 40 Beschäftigte in Elternzeit gegangen. Im gleichen Jahr aus der Elternzeit zurückgekehrt sind 37 Mitarbeitende. Um ihre Verbindung zum Unternehmen nicht abreißen zu lassen, halten wir zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit regelmäßig über Einladungen zu Betriebsevents und mithilfe von Mitarbeiter-News Kontakt.

Eintritt in und Rückkehr aus Elternzeit (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018
Eintritt in Elternzeit	40	41	39
Rückkehr aus Elternzeit	37	38	30

Familienfreundlicher Arbeitgeber

FAMILIEN FREUNDLICHE ARBEITGEBER OSNABRÜCK

In den vergangenen Jahren haben wir viel dafür getan, dass unsere Mitarbeitenden ihre familiären und beruflichen Aufgaben noch besser miteinander vereinbaren können. 2020 erhielten wir für unsere familienfreundliche Unternehmenskultur das Qualitätssiegel „Familienfreundliche Arbeitgeber Osnabrück".

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern, ist für uns unabdingbar. Keine Aufgabe ist so wichtig oder dringend, dass dabei Arbeitssicherheits- oder Gesundheitsaspekte vernachlässigt werden dürfen.

Arbeitssicherheit

Wir verfolgen – selbstverständlich – eine „Zero Accident Policy". Um dieses Ziel langfristig zu erreichen, wollen wir zukünftig die meldepflichtigen Unfälle jedes Jahr um mindestens 20 % reduzieren.

Unsere 2015 eingeführten Arbeitssicherheitsmaßnahmen haben dazu geführt, dass die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle an unseren Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn im Zeitraum 2015 bis 2020 insgesamt zurückgegangen ist.

Anzahl Arbeitsunfälle (Dissen, Melle, Schönbrunn)	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Anzahl Arbeitsunfälle*	38,4	36,3	35,1	38,0	40,4	45,2
Durchschnittliche Ausfalltage nach meldepflichtigem Unfall	17,3	14,0	19,3	17,0	18,3	20
Häufigste Unfallfolgen	Prellung/ Quetschung	Schnittwunde	Prellung/ Quetschung	Prellung	Prellung/ Schnittwunde	Schnittwunde

* 1.000-Mann-Quote
= meldepflichtige Arbeitsunfälle (> 3 Tage arbeitsunfähig) ÷ Anzahl Mitarbeitender (s. o.) × 1.000

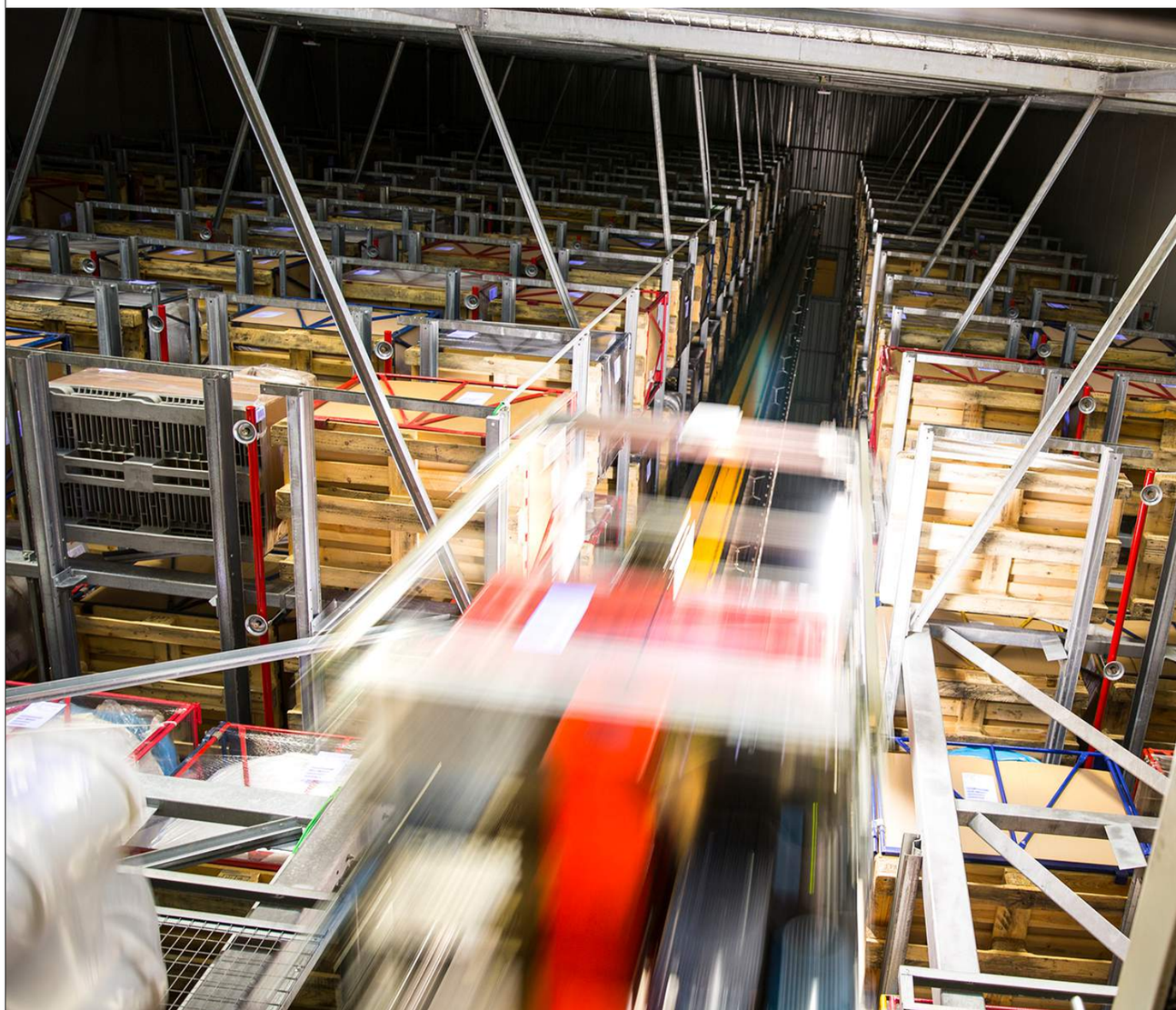
Die Wirksamkeit unseres Arbeitssicherheitskonzepts überprüft und verbessert unser Arbeitsschutzausschuss. Große Bedeutung hat dabei unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit. In Dissen ist sie der Geschäftsführung als Stabsstelle direkt zugeordnet; in Schönbrunn arbeiten wir mit einem externen Partner zusammen. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt die Geschäftsführung, die Führungskräfte und die Projektleitungen in allen sicherheitstechnischen Fragen und weist auf mögliche Verbesserungen im Arbeitsschutz hin. Hierzu führt sie unter anderem regelmäßige Begehungen durch – allein oder gemeinsam mit dem leitenden Personal sowie dem Betriebsrat und Betriebsarzt –, vermerkt potenzielle Schwachstellen und entwickelt Lösungsvorschläge. Über die Begehungen wird dem verantwortlichen Personal und der Geschäftsführung ausführlich berichtet. Außerdem werden bei Bedarf Aktionspläne entwickelt, um identifizierte Mängel zu bearbeiten.

Für jeden unserer Arbeitsplätze haben wir Gefährdungsbeurteilungen erstellt, für jede Anlage eine Betriebsanweisung. Für 2021 ist eine umfangreiche Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen geplant. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unfallgefährdeten Bereichen verfügen über persönliche Schutzausrüstungen und sind entsprechend geschult. Wir gehen jedem Unfall systematisch nach und sorgen dafür, dass er sich möglichst nicht wiederholen kann.

In der Durchsetzung einer „Safety-first-Kultur" und einer ständigen Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für Arbeitssicherheitsfragen sehen wir einen zentralen Erfolgsfaktor. Daher thematisieren wir sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung regelmäßig die Arbeitssicherheitsbestimmungen. 2020 legten wir dabei einen Schwerpunkt auf Gefahren bei Arbeiten in Höhen bzw. auf Leitern. 2021 werden wir insbesondere Gefahren bei Stolper- und Sturzunfällen ansprechen. In den Mitarbeitergesprächen informieren wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem über Pflichtschulungen.

Wir fordern jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter auf, Gefährdungspotenziale sowie Verstöße gegen die Arbeitssicherheitsbestimmungen umgehend zu melden. In Dissen haben wir 2020 darüber hinaus ein Berichtswesen eingeführt, das Beinahe-Unfälle, unsichere Zustände und Arbeiten, die mit Gefährdungspotenzialen verbunden sind, dokumentiert.

Vorgesetzten kommt bei der Beachtung und Durchsetzung unserer Arbeitssicherheitsbestimmungen eine besondere Rolle zu: Wir erwarten von ihnen, dass sie diese Bestimmungen nicht nur verinnerlicht haben, son-dern sie auch vorleben und ihre Teammitglieder kontinuierlich auf ihre Bedeutung hinweisen. Daher werden die Führungskräfte in Arbeitssicherheitsfragen speziell geschult und auf ihre besondere Verantwortung regelmäßig hingewiesen. 2020 haben wir Maßnahmen ergriffen, die das Thema Arbeitssicherheit noch stärker im Bewusstsein der Führungskräfte verankern. Dazu gehörten beispielsweise „Awareness-Sessions" in Dissen, an denen alle Vorgesetzten aus der Produktion teilgenommen haben und in denen deutlich gemacht wurde, welches Arbeitsschutzverständnis die Fuchs Gruppe verfolgt. Auch spielt Arbeitssicherheit bei den jährlichen Mitarbeitergesprächen mit Führungskräften sowie in der Budgetplanung eine wichtige Rolle.



Gesundheitsmanagement

Neben unserem Arbeitsschutzkonzept zielt auch unser Gesundheitsmanagement darauf ab, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhindern, gesundheitsriskante Arbeitsweisen zu vermeiden und gesundheitsschädigende Einflüsse zu verringern. Zugleich ist es unser Ziel, über gesunde Lebens- und Arbeitsstrategien zu informieren und sie zu fördern.

An den Standorten Dissen und Schönbrunn ist jeweils ein Steuerungskreis für die Weiterentwicklung unseres Gesundheitsmanagements verantwortlich, der sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Abteilungen, unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsrat und der Geschäftsführung zusammensetzt. Im Herbst 2020 wurde für den Außendienst ein gesondertes Projekt zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gestartet.

Übergeordnetes Ziel unseres Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu verbessern und ihre Bedürfnisse bestmöglich zu erfüllen. Aus diesem Grund haben wir 2019 in Schönbrunn und 2020 in Dissen, Melle und im Außendienst Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

Zu den wichtigsten Maßnahmen unseres Gesundheitsmanagements zählen Verbesserungen der Ergonomie, der Beleuchtung sowie der Belüftung der Arbeitsplätze und -räume. Mit Ergonomiefachleuten nehmen wir Begehungen und Einweisungen vor und beschaffen (sofern nötig und gewünscht) beispielsweise Hebevorrichtungen für unsere Produktionsanlagen, höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Drehstühle. 2019 und 2020 fanden an unseren Standorten Dissen-Nord und -Süd sowie Melle – in Kooperation mit der AOK – Arbeitsplatzanalysen mit dem Schwerpunkt auf Ergonomie statt.

Ein Anreiz zur Förderung der Gesundheit ist die Zahlung eines Präventionszuschusses in Schönbrunn. Der Zuschuss ist zweckgebunden und kann zur Nutzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen aus einem Angebotskatalog in Anspruch genommen werden.

Im Herbst 2020 führten wir zum zweiten Mal in Kooperation mit der AOK eine Umfrage zum betrieblichen Gesundheitsmanagement unter allen Kolleginnen und Kollegen in Dissen und Melle durch. Die Ergebnisse zu den Themensegmenten Belastungsfaktoren, Einstellung zur Arbeit und zum Unternehmen sowie subjektives Befinden der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fuchs Gruppe in Deutschland bilden die Grundlage von Maßnahmenkonzepten – ganz getreu unserem Leitsatz „Wir werden immer besser". Das Verbesserungspotenzial aus Sicht unserer Mitarbeitenden und ihre Anregungen nehmen wir sehr ernst und setzen sie um (beispielsweise indem wir gesünderes Essen, Kurse zur Stressbewältigung und gemeinsame After-Work-Sport-Programme anbieten).

Für die Zukunft sind flächendeckende Analysen zur Arbeitssituation geplant. Damit wollen wir herausfinden, wo Verbesserungspotenziale bestehen – auch im Hinblick auf physische Belastungen. 2019 wurde bereits eine derartige Analyse im Nassbereich unseres Standorts Dissen durchgeführt.

2020 haben wir unser Angebot zur Bewältigung psychischer Belastungen ausgedehnt. Gemeinsam mit dem Caritasverband Osnabrück haben wir eine Hotline zur Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Notlagen eingerichtet. An diese Hotline können sie sich anonym wenden, wenn sie Unterstützung bei privaten oder beruflichen Herausforderungen benötigen.

Weiterentwickelt haben wir darüber hinaus unser Programm an Sport-, Ernährungs- und Entspannungskursen zur gesundheitlichen Prävention. Hierzu gehören Angebote wie die aktive Pause, das After-Work-Work-out, Life-Kinetik-Kurse oder Sportgruppen. Da sich wegen der Corona-Pandemie große Teile unseres Sportprogramms nicht als Präsenzveranstaltungen anbieten ließen, haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 2020 Online-Videos mit sportlichen Übungen für zu Hause zur Verfügung gestellt.

2019 haben wir – nach 2018 – erneut einen stark besuchten Gesundheitstag mit sehr guter Resonanz veranstaltet, erstmals auch an unserem Standort Schönbrunn. 2020 luden wir erstmals den Showtruck der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW) zu uns ein, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Mitmachaktionen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen beim innerbetrieblichen Transport und in der Logistik zu vermitteln. Für 2021 ist eine ähnliche Aktion geplant, die den Schwerpunkt auf Stolper- und Rutschgefahren sowie Verkehrssicherheit legt.

Für den Außendienst wurde die Moving-App ausgerollt. Diese App ist ein smarter Digital-Coach – ideal dafür, sich standortunabhängig fit zu halten und immer wieder zur Ruhe zu kommen.

Bereits seit 2018 bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, Dienstfahrräder zu leasen. Dieses Angebot wird sehr intensiv nachgefragt und hat dazu geführt, dass immer mehr Mitarbeitende mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen. Aus diesem Grund wurden zusätzliche Fahrradständer aufgebaut. 2020 hat uns der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) als „Fahrradfreundlichen Arbeitgeber" zertifiziert.

Im Intranet machen wir auf diese Angebote aufmerksam. Dort finden sich zudem Informationen zu den Themen Bewegung im Alltag, Sucht und Bildschirmarbeitsplatz. Auch die Aktivitäten des Steuerungskreises und die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelten Maßnahmen werden im Intranet beschrieben und sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren.

Ausgezeichnete Fahrradkultur

Wer mit dem Fahrrad zur Arbeit kommt, tut nicht nur etwas Gutes für die Umwelt, sondern auch für die eigene Gesundheit. Daher fördern wir das Fahrradfahren durch spezielle Leasingangebote, wetterfeste Unterstände und eine große Vielfalt an Informationen. Für diese Aktivitäten wurden wir 2020 vom Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Club (ADFC) als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber" ausgezeichnet.

Ökologische Verantwortung

Uns als Hersteller von Gewürzen ist eine intakte Umwelt besonders wichtig, denn viele unserer Rohwaren wachsen nur unter bestimmten klimatischen Bedingungen. Durch Klimaveränderungen oder Umweltverschmutzungen kann die Qualität unserer Rohwaren stark leiden, was wiederum unsere unternehmerischen Aktivitäten negativ beeinträchtigt. Daher sind der Erhalt und Schutz der Umwelt sowie ein schonender Umgang mit Ressourcen für uns von wesentlicher Bedeutung.

Um die von uns angebotenen Produkte und Services bereitstellen zu können, benötigen wir insbesondere Energie und Wasser. Neben dem Energie- und Wasserverbrauch entstehen aus unseren unternehmerischen Aktivitäten Abfälle. Daher zählen wir diese Themenbereiche zu den zentralen Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unsere derzeitigen Informationssysteme lassen es noch nicht zu, gruppenweite Energie-, Wasser- und Abfallkennzahlen konsistent und valide zur Verfügung zu stellen. Die folgenden Ausführungen beziehen sich daher ausschließlich auf unsere deutschen Standorte Dissen, Melle und Schönbrunn sowie auf unsere Tochtergesellschaft ESG Kräuter.

Es ist geplant, in den kommenden Jahren die Energie-, Wasser- und Abfalldaten gruppenweit zu erheben. Im Vorfeld der Erhebung internationalisieren wir die bestehenden Datenerfassungssysteme und definieren die zu ermittelnden Daten im Detail, um einen konsistenten Bestand vergleichbarer Daten zu generieren.

Energie und Emissionen

Im vergangenen Geschäftsjahr benötigten wir an unseren Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn sowie bei ESG Kräuter insgesamt 16.494.700 kWh Strom und 46.490.140 kWh Gas. Der Energieverbrauch ist vor allem durch Effizienzmaßnahmen im Bereich Beleuchtung und Druckluft zurückgegangen. Hierzu zählen beispielsweise die Erneuerung einer Druckluftstation am Standort Dissen-Nord (Einsparung: ca. 42.629 kWh), eine neue Absaugung in der Holztechnik am Standort Melle (Einsparung: ca. 74.526 kWh), die Umstellung auf LED-Beleuchtung am Standort Melle (Einsparung: ca. 64.749 kWh) sowie der Einsatz von Elektrorasenmähern. Außerdem ist die Energieeffizienz durch die Investition in moderne Geräte, z. B. neue Elektromotoren, weiter gestiegen.

Die Produktionsbedingungen und die Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz an unseren einzelnen Standorten sind zum Teil sehr unterschiedlich. Daher betrachten wir unseren Energiebedarf pro Standort. Zur Ermittlung der Energieintensität berechnen wir die Produktionsmenge, die mit 1 kWh Energie erzeugt wurde. Da wir die Produktionsmenge – je nach Produkt – in Gewicht oder in Stück messen, verwenden wir hierfür den Begriff „Produktionseinheit".

Zu signifikanten Änderungen im spezifischen Energieverbrauch kam es insbesondere an unseren Standorten Dissen-Süd, Melle und bei ESG Kräuter: In Dissen-Süd ist der Wert gesunken, da die zugrunde liegende Produktionsmenge zurückgegangen ist. Hintergrund ist die Einstellung der Produktion von Dip-Schälchen, die für einen Kunden in hoher Stückzahl an diesem Standort hergestellt wurden. Am Standort Melle kam es in den letzten drei Jahren zu einer erheblichen Verbesserung des spezifischen Energieverbrauchs, da von Heizöl auf Gas umgestellt wurde. Seit 2020 wird am Standort Melle – wie an allen anderen deutschen Standorten bereits seit einigen Jahren – kein Heizöl als Energieträger mehr verwendet. Bei ESG Kräuter kam es 2019 zu einem Brand einer Produktionslinie. Daher sind die Zahlen des Jahres 2020 mit denen des Vorjahres nicht zu vergleichen.

Entwicklung des Energieverbrauchs am Standort Dissen-Süd (kWh)	2020	2019	2018
Strom	3.277.701	3.358.337	3.808.661
Gas	22.689.654	23.487.112	23.915.950
Summe	**25.967.355**	**26.845.449**	**27.724.611**

Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs am Standort Dissen-Süd (Produktionseinheit/kWh)	2020	2019	2018
Strom	34,186	51,065	45,937
Gas	4,938	7,302	7,316
Summe	**39,124**	**58,367**	**53,253**

Entwicklung des Energieverbrauchs am Standort Dissen-Nord (kWh)	2020	2019	2018
Strom	2.466.748	2.570.928	2.793.615
Gas	3.532.890	3.563.785	3.441.040
Summe	**5.999.638**	**6.134.713**	**6.234.655**

Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs am Standort Dissen-Nord (Produktionseinheit/kWh)	2020	2019	2018
Strom	15,748	15,471	17,294
Gas	10,996	11,161	14,040
Summe	**26,744**	**26,632**	**31,334**

Entwicklung des Energieverbrauchs am Standort Melle (kWh)	2020	2019	2018
Strom	651.448	656.612	717.137
Gas	922.363	986.976	0
Summe	**1.573.811**	**1.643.588**	**717.137**

Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs am Standort Melle (Produktionseinheit/kWh)	2020	2019	2018
Strom	8,940	8,235	6,093
Gas	6,314	5,479	0
Summe	**15,255**	**13,714**	**6,093**

Entwicklung des Energieverbrauchs am Standort Schönbrunn (kWh)	2020	2019	2018
Strom	7.816.906	7.351.049	7.379.967
Gas	4.230.804	4.311.845	3.880.036
Summe	**12.047.710**	**11.662.894**	**11.260.003**

Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs am Standort Schönbrunn (Produktionseinheit/kWh)	2020	2019	2018
Strom	104,025	95,203	87,187
Gas	192,199	162,307	165,833
Summe	**296,225**	**257,510**	**253,020**

Entwicklung des Energieverbrauchs bei ESG Kräuter (kWh)	2020	2019	2018
Strom	2.281.897	3.275.172	2.875.109
Gas	15.114.429	25.342.869	15.925.794
Summe	**17.396.326**	**28.618.041**	**18.800.903**

Entwicklung des spezifischen Energieverbrauchs bei ESG Kräuter (Produktionseinheit/kWh)	2020	2019	2018
Strom	0,737	0,632	0,673
Gas	0,111	0,082	0,122
Summe	**0,848**	**0,713**	**0,795**

Mit den in den vergangenen Jahren vorgenommenen Maßnahmen zur Verringerung unseres Energiebedarfs haben wir unserer Überzeugung nach bereits eine sehr hohe Energieeffizienz an unseren Standorten erzielt. Wir verfügen überwiegend über technologisch führende Anlagen und Maschinen und haben an unseren Standorten eine hohe Sensibilität im Umgang mit den von uns benötigten Ressourcen erreicht. Bis Ende 2021 wollen wir den spezifischen Energieverbrauch im Vergleich zu dem des Geschäftsjahres 2018 um weitere 2% verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, sehen wir diverse Investitionen vor: So sollen neue Druckluftstationen errichtet, weitere Fotovoltaik-Anlagen installiert und moderne Verfahren zur Dampfentkeimung eingeführt werden. Bei ESG Kräuter ist 2021 außerdem die Errichtung einer neuen Produktionslinie geplant, die eine alte Linie ersetzen und die Energieeffizienz signifikant erhöhen wird.

Die Energiemanagementsysteme unserer Standorte Dissen, Melle und Schönbrunn sind nach ISO 50001 zertifiziert. Daher messen und analysieren wir kontinuierlich unsere Energieverbräuche, erstellen jährliche Energieberichte und diskutieren in verschiedenen Ausschüssen Möglichkeiten zur Reduzierung unseres Energiebedarfs. Damit auch unsere Mitarbeitenden zu einer möglichst hohen Energieeffizienz beitragen, sensibilisieren wir sie weiterhin regelmäßig für einen energiesparenden Umgang mit Ressourcen.

Seit 2016 nehmen wir auch verstärkt Einfluss auf die Energieeffizienz in unserer Lieferkette: So fordern wir unsere Lieferantinnen und Lieferanten beispielsweise auf, Ressourcen verantwortungsvoll einzusetzen und darauf zu achten, wenig Energie zu verbrauchen. Diese Forderung ist Bestandteil unseres Lieferantenauswahlprozesses und geht in die Vertragsgestaltung ein.

CO_2-Emissionen nach Energieträger (t)	Dissen-Süd	Dissen-Nord	Melle	Schönbrunn	ESG Kräuter	Summe
Strom						
2019	1.346,69	1.030,94	263,30	2.947,77	1.313,34	**6.902,04**
2020	1.314,36	989,17	261,23	3.134,58	915,04	**6.614,38**
Erdgas						
2019	5.167,16	784,03	217,13	948,61	5.575,43	**12.692,36**
2020	4.991,72	777,24	202,92	930,78	3.325,17	**10.227,83**

Entwicklung Treibstoffverbrauch von Fahrzeugen (l)	Dissen-Süd		Schönbrunn	ESG Kräuter
	Diesel	Benzin	Diesel	Diesel
2019	703.499	0	1.595	172.241
2020	561.162	40.211	2.117	152.773

CO_2-Emissionen von Fahrzeugen (t)	Dissen-Süd		Schönbrunn	ESG Kräuter
	Diesel	Benzin	Diesel	Diesel
2019	1.829	0	4	448
2020	1.459	92	6	397

Wasser

Wasser benötigen wir in der Produktion insbesondere in zweifacher Hinsicht: zur Herstellung vieler unserer Produkte und zur Reinigung unserer Produktionsanlagen.

2020 haben wir an unseren Standorten Dissen, Melle und Schönbrunn sowie bei ESG Kräuter insgesamt 136.461 m³ Wasser bezogen. Unser Bedarf an Wasser ist damit im Vergleich zum Vorjahr (153.084 m³) um 10,9% gesunken. Hintergrund dessen sind Veränderungen in der Auftragslage sowie neue Pumpen in der Produktion, die für eine effizientere Reinigung der Anlagen sorgen. Der außergewöhnlich hohe Wasserverbrauch bei ESG Kräuter im Jahr 2019 ist durch einen Brand einer Produktionslinie und dessen Auswirkungen entstanden.

Entwicklung des Wasserverbrauchs in Dissen, Melle, Schönbrunn und bei ESG Kräuter (m³)	2020	2019	2018
Dissen-Süd	107.424	120.534	120.534
Dissen-Nord	10.703	10.557	10.557
Melle	7.331	7.072	7.072
Schönbrunn	5.195	5.182	5.182
ESG Kräuter	5.808	9.739	9.739
Gesamt	**136.461**	**153.084**	**153.084**

Entwicklung des spezifischen Wasserverbrauchs in Dissen, Melle, Schönbrunn und bei ESG Kräuter (Produktionseinheit/m³)	2020	2019	2018
Dissen-Süd	1.043,07	1.422,78	1.440,66
Dissen-Nord	3.629,50	3.767,69	4.673,74
Melle	794,45	764,63	391,68
Schönbrunn	156.526,82	135.052,49	105.700,35
ESG Kräuter	289,47	212,44	289,89
Gesamt	**162.283,31**	**141.220,03**	**112.496,32**

Unser Ziel ist es, unseren spezifischen Wasserverbrauch (Basisjahr 2018) bis Ende 2021 um weitere 2% zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir insbesondere an der Effizienz unserer Reinigungssysteme arbeiten. Sehr hilfreich ist hierbei, dass wir an unserem größten Produktionsstandort Dissen-Süd den Wasserbedarf in der Produktion mithilfe einer Software an zahlreichen Bedarfsstellen direkt messen können. Werden die von uns definierten Grenzwerte an den Wasserzählern überschritten, löst das System automatisch Warnmeldungen aus, denen wir zielgerichtet nachgehen können.

Das von uns benötigte Wasser beziehen wir von den kommunalen Versorgern. Es dient zu rund 20% als Produktbestandteil und zur Gewinnung von Wasserdampf. Die restlichen rund 80% werden zu Reinigungszwecken verwendet. Unser Abwasser ist mit einem biologischen Sauerstoffbedarf von weniger als 700 mg/l nur geringfügig verschmutzt und entspricht in seinem Verschmutzungsgrad dem privater Haushalte. Daher leiten wir das Abwasser in die städtische Kanalisation ein. An unserem Standort Schönbrunn nutzen wir zur Aufbereitung des Wassers eine eigene Biokläranlage.

Abfall

Bei der Herstellung unserer Produkte entstehen jedes Jahr große Mengen Abfall. An jedem Standort werden diese sorgfältig sortiert, damit sie nach der jeweils besten Methode verwertet werden können. Herausfordernd ist dabei, dass unsere Rohwaren in sehr unterschiedlichen Verpackungsmaterialien und -einheiten geliefert werden.

Am Standort Dissen-Süd kam es 2020 zu einer sehr hohen Abfallmenge. Ursache hierfür sind überdurchschnittlich viele Sonderentsorgungen.

Entwicklung der Abfallmengen am Standort Dissen-Süd (t)	2020	2019	2018
Abfall zur Beseitigung	0	0	3,66
Abfall zur Verwertung	2.460,75	1.440,35	994,7
Abfall insgesamt	2.460,75	1.440,35	998,36
Davon gefährliche Abfälle	4,43	5,55	4,73

Entwicklung der spezifischen Abfallmenge am Standort Dissen-Süd (Produktionseinheit/t)	2020	2019	2018
Abfall insgesamt	45.535,01	119.063,86	175.246,42

Entwicklung der Abfallmengen am Standort Dissen-Nord (t)	2020	2019	2018
Abfall zur Beseitigung	0	0	0,62
Abfall zur Verwertung	458,56	453,04	536,47
Abfall insgesamt	458,56	453,04	537,09
Davon gefährliche Abfälle	1,22	0,87	1,08

Entwicklung der spezifischen Abfallmenge am Standort Dissen-Nord (Produktionseinheit/t)	2020	2019	2018
Abfall insgesamt	84.714,22	87.796,95	89.952,22

Entwicklung der Abfallmengen am Standort Melle (t)	2020	2019	2018
Abfall zur Beseitigung	0	0	7
Abfall zur Verwertung	743,03	754,73	872,24
Abfall insgesamt	743,03	754,73	879,24
Davon gefährliche Abfälle	6,87	3,47	7,54

Entwicklung der spezifischen Abfallmenge am Standort Melle (Produktionseinheit/t)	2020	2019	2018
Abfall insgesamt	7.838,36	7.164,78	4.969,68

Entwicklung der Abfallmengen am Standort Schönbrunn (t)	2020	2019	2018
Abfall zur Beseitigung	4,3	13,84	0,95
Abfall zur Verwertung	1.554,54	1.219,10	1.223,29
Abfall insgesamt	1.558,54	1.232,94	1.224,24
Davon gefährliche Abfälle	0,08	1,88	4,53

Entwicklung der spezifischen Abfallmenge am Standort Schönbrunn (Produktionseinheit/t)	2020	2019	2018
Abfall insgesamt	521.742,67	567.620,49	525.581,41

Entwicklung der Abfallmengen bei ESG Kräuter (t)	2020	2019	2018
Abfall zur Beseitigung	0	0	0
Abfall zur Verwertung	457,89	255,51	373,71
Abfall insgesamt	457,89	255,51	373,71
Davon gefährliche Abfälle	0	0	0

Entwicklung der spezifischen Abfallmenge bei ESG Kräuter (Produktionseinheit/t)	2020	2019	2018
Abfall insgesamt	3.671,76	8.097,17	5.177,98

Die hohe Verwertungsquote, die wir im Fall unserer Abfälle erreichen, ist nur möglich, weil bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hohe Sensibilität gegenüber der Werthaltigkeit von Abfällen besteht und wir das Prinzip der Mülltrennung seit vielen Jahren strikt verfolgen. Die Menge an „unreinem" Abfall, der durch eine fehlerhafte Sortierung der Abfälle entsteht, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Neue Mitarbeitende erhalten Schulungen und Einweisungen zur korrekten Abfallsortierung. Beschäftigte, die mit gefährlichen Abfällen zu tun haben, werden gesondert geschult. Um die Risiken beim Umgang mit gefährlichen Abfällen zu minimieren, arbeiten wir außerdem eng mit einem externen Beauftragten für Sonderabfälle zusammen.

Unsere Abfallziele aktualisieren wir jährlich und besprechen sie mit unserem Fachentsorger, um in unseren Teammeetings über entsprechende Maßnahmen zu diskutieren. Übergeordnetes Ziel ist es, die Entsorgungsprozesse kontinuierlich zu optimieren und Lösungen zu finden, die Abfälle gar nicht erst entstehen lassen. Gemeinsam mit dem Rohwareneinkauf wird außerdem an nachhaltigen Verpackungsgebinden gearbeitet. Einer der Schwerpunkte des vergangenen Jahres war die Umsetzung der neuen Gewerbeabfallverordnung.

Wir führen regelmäßig Begehungen an unseren Standorten durch, prüfen dabei den Zustand der Entsorgungswege und -anlagen (z. B. Pressen, Behälter, Container) und diskutieren Verbesserungsmöglichkeiten. Auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regen wir immer wieder dazu an, Ideen und Vorschläge zur Reduzierung unserer Abfallmengen und zur weiteren Steigerung unserer Verwertungsquote zu entwickeln. Ein jährlicher Abfallbericht informiert die Geschäftsführung über die entstandenen Abfallmengen und -arten, über die mit der Entsorgung verbundenen Kosten sowie über die entwickelten Maßnahmen zur Optimierung unserer Abfallströme.

Allgemeine Angaben

Der vorliegende Bericht ist der dritte Nachhaltigkeitsbericht der Fuchs Gruppe. Die Angaben beziehen sich auf die Geschäftsjahre 2019 und 2020. Stichtag ist der 31. Dezember 2020, Redaktionsschluss war der 31. März 2021. Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht erschien im Dezember 2019.

In die Berichterstattung wurden grundsätzlich alle Geschäftsfelder sowie alle Tochtergesellschaften der DF World of Spices GmbH einbezogen. Unsere Datensituation lässt es allerdings noch nicht zu, aus all unseren Unternehmenseinheiten valide Daten zur Verfügung zu stellen. Daher beziehen sich die meisten der hier dargestellten Informationen und Kennzahlen auf unsere deutschen Standorte Dissen, Melle und Schönbrunn sowie auf unsere Tochtergesellschaft ESG Kräuter. Auf welche Standorte sich die Angaben beziehen, haben wir jeweils kenntlich gemacht.

Dieser Bericht wurde nach der GRI-Core-Option erstellt. Bei der Darstellung der Berichtsinhalte haben wir uns an die von den GRI-Standards vorgegebenen Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts – Einbindung von Stakeholderinnen und Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit – sowie an die Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung der Berichtsqualität – Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität – gehalten.

Im Vergleich zum Vorjahr gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette. Allerdings wurde 2019 eine Neuordnung der Geschäftsfelder vorgenommen. Außerdem wurde – wie im Abschnitt „Unser Nachhaltigkeitsmanagement" beschrieben – die Wesentlichkeitsmatrix weiterentwickelt. Sonstige erhebliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr gab es nicht.

Unser Nachhaltigkeitsbericht erscheint alle zwei Jahre. Eine Prüfung des Berichts durch externe Prüfer fand nicht statt.

Kontakt
Elena Feige
Leiterin Unternehmenskommunikation
nachhaltigkeit@fuchs.de

GRI-Index

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung
GRI 101: GRUNDLAGEN 2016			
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN 2016			
GRI 102	**Organisationsprofil**		
GRI 102	102-1 Name der Organisation	7	
GRI 102	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7, 11 ff.	
GRI 102	102-3 Hauptsitz der Organisation	7	
GRI 102	102-4 Betriebsstätten	14	
GRI 102	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10	
GRI 102	102-6 Bediente Märkte	10 ff.	
GRI 102	102-7 Größe der Organisation	7, 15	
GRI 102	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	15, 49 ff.	
GRI 102	102-9 Lieferkette	28 ff.	
GRI 102	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	74	
GRI 102	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	5, 17	
GRI 102	102-12 Externe Initiativen	19 f.	
GRI 102	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	19 f.	
GRI 102	**Strategie**		
GRI 102	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	
GRI 102	**Ethik und Integrität**		
GRI 102	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	8 f.	
GRI 102	**Führung**		
GRI 102	102-18 Führungsstruktur	10	
GRI 102	**Einbeziehung von Stakeholdern**		
GRI 102	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	24	
GRI 102	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	52	
GRI 102	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	24	
GRI 102	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	24	
GRI 102	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	25	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung
GRI 102	**Vorgehensweise bei der Berichterstattung**		
GRI 102	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	74	
GRI 102	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	74	
GRI 102	102-47 Liste der wesentlichen Themen	25	
GRI 102	102-48 Neudarstellung von Informationen	74	
GRI 102	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	74	
GRI 102	102-50 Berichtszeitraum	74	
GRI 102	102-51 Datum des letzten Berichts	74	
GRI 102	102-52 Berichtszyklus	74	
GRI 102	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	74	
GRI 102	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	74	
GRI 102	102-55 GRI-Inhaltsindex	76 ff.	
GRI 102	102-56 Externe Prüfung	74	
WESENTLICHE THEMEN			
PRODUKT- UND LIEFERKETTENVERANTWORTUNG			
BESCHAFFUNG			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	28	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	28	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	28	
	Leistungsindikator: Rückverfolgbarkeit unserer strategisch wichtigsten Rohwaren	30	
QUALITÄTSSICHERUNG UND -MANAGEMENT			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	32	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	32	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	32	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung
PRODUKTENTWICKLUNG			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	33	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	33	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	33	
	Leistungsindikator: Anteil der Neuprodukte	35	
	Leistungsindikator: Anzahl durchgeführter sensorischer Verkostungen	36	
KUNDENDIALOG			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	38	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	38	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	38	
VERPACKUNGEN			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	40	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	40	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	40	
SOZIALE VERANTWORTUNG			
MENSCHENRECHTE			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	44	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	44	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	44	
DATENSCHUTZ			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	46	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	46	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	46	
CORPORATE CITIZENSHIP			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	47	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	47	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	47	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung
ARBEITGEBER-VERANTWORTUNG			
MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	51	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	51	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	51	
	Leistungsindikator: Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	51	
MITARBEITERENTWICKLUNG			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	54	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	54	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	54	
	Leistungsindikator: Anzahl Schulungen und Anzahl Teilnehmer	56	
WORK-LIFE-BALANCE			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	58	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	58	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	58	
	Leistungsindikator: Mitarbeiter nach Voll- und Teilzeit	59	
	Leistungsindikator: Eintritt in und Rückkehr aus Elternzeit	59	
ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	60	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	60	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	60	
GRI 403 (2016)	403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	60	
ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG			
ENERGIE UND EMISSIONEN			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	66	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	66	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	66	
GRI 302 (2016)	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	66 f.	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung
GRI 302 (2016)	302-3 Energieintensität	66 f.	
GRI 302 (2016)	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	66 f.	
	Leistungsindikator: CO_2-Emissionen nach Energieträger	68	
	Leistungsindikator: Entwicklung Treibstoffverbrauch für Fahrzeuge	69	
	Leistungsindikator: CO_2-Emissionen Fahrzeuge	69	
WASSER			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	70	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	70	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	70	
GRI 303 (2016)	303-1 Wasserentnahme nach Quelle	70	
	Leistungsindikator: Entwicklung des spezifischen Wasserverbrauchs	70	
GRI 306 (2016)	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	70	
ABFALL			
GRI 103 (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen	71	
GRI 103 (2016)	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	71	
GRI 103 (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	71	
GRI 306 (2016)	306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	71 f.	
	Leistungsindikator: Entwicklung der spezifischen Abfallmengen	71 f.	

Impressum

DF World of Spices GmbH
Dieter-Fuchs-Straße 10
49201 Dissen am Teutoburger Wald
Deutschland
Tel.: +49 5421 309-0
info@fuchsgruppe.com
www.fuchsgruppe.com

Konzept, Gestaltung und Text
segmenta communications GmbH
22763 Hamburg
www.segmenta.de

Bildnachweis
Inhaber der Bildrechte ist die Fuchs Gruppe.
Vervielfältigung/Abdruck, auch einzelner Grafiken, Bilder und Texte, ist ohne schriftliche Einwilligung der Fuchs Gruppe nicht erlaubt.

Haftungsausschluss
Die Erhebung und Verarbeitung aller Angaben in dieser Publikation sind mit größter Sorgfalt erfolgt. Dennoch können Fehler nicht vollkommen ausgeschlossen werden. Alle zukunftsgerichteten Aussagen wurden auf der Grundlage von Annahmen und Einschätzungen getroffen, die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bestanden.

FUCHS GRUPPE

DF World of Spices GmbH
Dieter-Fuchs-Straße 10
49201 Dissen a.T.W.
Deutschland
Tel. +49 5421 309-0
info@fuchsgruppe.com
www.fuchsgruppe.com