

# UN Global Compact Fortschrittsbericht 2012/2013

August 2012 bis August 2013

## Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO) zur fortgesetzten Unterstützung

Der Global Compact (GC) der Vereinten Nationen ruft Unternehmen weltweit dazu auf, zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Unternehmen, die dem GC beitreten verpflichten sich jährlich Fortschrittsberichte zu veröffentlichen. apetito ist dem GC 2010 beigetreten. „**Wir sehen die Global Compact Prinzipien auch in Zukunft als Grundlage für unser unternehmerisches Handeln**“, betont Guido Hildebrandt, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der apetito AG.

Menschenrechte	<b>Menschenrechte</b> Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	
	<b>Assessment, Grundsatz und Ziele</b> Beschreibung der Bedeutung von Menschenrechten für das Unternehmen (d. h. Risikobewertung im Bereich der Menschenrechte). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Menschenrechte	<b>apetito Fortschrittsbericht</b> * Die Achtung der Menschenrechte ist Bestandteil des <b>apetito Verhaltenskodex</b> . Die Beachtung und Einhaltung dieser Grundsätze, bestätigt jeder Mitarbeiter persönlich durch seine Unterschrift. apetito hat es sich zum Ziel gesetzt, als Arbeitgeber Grundsätze und Umsetzung der <b>Chancengleichheit</b> auf sichtbare und konsequente Weise in allen Geschäftsbereichen zu unterstützen. Ein Verhalten, das darauf abzielt, den Wert und die Würde des Einzelnen herabzusetzen, ist unvereinbar mit der Unternehmenskultur und dem <b>Leitbild des partnerschaftlichen Erfolgsmanagements</b> von apetito. *Wir achten die <b>Gesetze und Vorschriften</b> , die für apetito gültig sind und richten unser Handeln entsprechend aus. * Die apetito AG unterstützt seine Mitarbeiter im <b>ehrenamtlichen Engagement</b> und stellt dafür 50 Sonderurlaubstage pro Jahr zur Verfügung. Darüber hinaus hat apetito Ende 2012 einen <b>Spendenfonds "apetito hilft"</b> eingerichtet für Mitarbeiter, die unverschuldet in eine (finanzielle) Notlage geraten. Er soll im Bedarfsfall erste Überbrückungshilfe zu leisten. Zudem könnten bei Bedarf „verleihbare“ Betriebsmittel bereitgestellt werden – zum Beispiel ein Bulli und blaue Mollen als Transportunterstützung. * In der Regel werden vor Aufnahme neuer Lieferbeziehungen neue Lieferanten von unseren Warengruppentteams auditiert (bestehende Lieferanten gemäß Auditplan), wobei auch die Einhaltung <b>sozialer Mindeststandards</b> geprüft wird. Die Einhaltung der UN Global Compact-Prinzipien sind Teil der <b>Lieferanten-Selbstauskunft</b> . Sie werden zudem im Rahmen unserer <b>Auditierungen</b> überprüft. * Seit August 2013 ist apetito Mitglied bei Sedex. Wir nutzen die Sedex Plattform, um anhand der Smeta Audits die ILO-Standards zu überprüfen. Ein Teil unserer Lieferanten ist bereits Mitglied bei Sedex. * Um einen gemeinsamen Mittagstisch für Schüler - gleich welcher Glaubensrichtung und damit Ernährungsanforderungen - gerecht zu werden, unterstützt apetito die Studie " <b>Inklusion durch Schulverpflegung</b> " der Hochschule Osnabrück. * <u>Ziele:</u> Für das kommende Jahr haben wir das Ziel, dass null Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht werden sowie die <b>Verhaltenskodex-Schulung</b> aller neuen Mitarbeiter. Weiter vertieft und anhand praktischer Beispiele erläutert, wird der Verhaltenskodex von Führungskräften in <b>Abteilungs-Workshops</b> mit allen Mitarbeitern. Lieferantenseitig zielen wir darauf ab, unsere Key-Lieferanten dazu zu bewegen, ebenfalls Mitglied bei Sedex zu werden, um eine noch höhere Transparenz in den Sozialstandards zu erhalten bzw. zu gewährleisten. Darüber hinaus erarbeiten wir eine Länder-Risiko-Analyse. Weitere Ziele sind im Nachhaltigkeitsprogramm definiert.

Umsetzung	apetito Fortschrittsbericht
<p>Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Menschenrechtsgrundsätzen, zur Verringerung von Menschenrechtsrisiken und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen</p>	<p>* 2013 wurde ein <b>e-learning Tool</b> entwickelt, das die Inhalte des apetito <b>Verhaltenskodex</b> vermittelt, mit Beispielen veranschaulicht und mit einem Test abschließt. Alle Mitarbeiter der apetito AG waren verpflichtet im April und Mai 2013 teilzunehmen.</p> <p>* Herausgeber und damit verantwortlich für den apetito Verhaltenskodex sind der <b>Vorstand, benannte Ombudspersonen sowie der Betriebsrat</b> der apetito AG. In der Umsetzung für korrektes Verhalten liegt die Verantwortung bei jedem einzelnen Mitarbeiter.</p> <p>* apetito beachtet die Regelungen des <b>Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)</b>. Sie sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.</p> <p>* apetito möchte <b>bester Arbeitgeber</b> der Region sein. Dabei fokussieren wir uns auf vier Säulen: Schaffung einer Leistungs- und Vertrauenskultur, Mitarbeiterentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie die Familienfreundlichkeit. Ziele und Maßnahmen sind im Nachhaltigkeitsprogramm definiert. Wir wollen die Arbeits- und Ausbildungsplätze, eine <b>faire Entlohnung</b> sowie ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld sichern.</p> <p>* Hervorgehoben sei neben den Maßnahmen des <b>Betrieblichen Gesundheitsmanagements</b> (siehe Arbeitsnormen), zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bzw. das Recht auf körperliche und geistige Gesundheit, das Recht auf Familienleben. apetito verfolgt seit 2008 das Konzept "<b>Familie und apetito im Einklang</b>". Zur Steigerung der Familienfreundlichkeit ergreifen wir Maßnahmen, wie 174 Arbeitszeitmodelle, Tagesmutternetzwerk, Kinderbetreuung in Ferien, Notfallbetreuungs-Konzept oder auch die "Begleitung" von der Bekanntgabe einer Schwangerschaft bis hin zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Ziel ist es, den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in dieser persönlich herausfordernden Zeit mit Informationen und Gesprächen zur Seite zu stehen und die Verbindung zum Unternehmen und den Kollegen aufrecht zu erhalten. Seit März 2013 hat die Familienfreundlichkeit bei apetito einen entscheidenden Baustein hinzugewonnen: Die Vereinbarkeit von Beruf + Pflege. Die "<b>apetito Pflegezeit</b>" basiert auf dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz. Über diesen gesetzliche Richtlinien hinaus bietet apetito zwei Tage bezahlte Freistellung bei kurzfristig eintretender Pflegebedürftigkeit. Zudem gibt es die Möglichkeiten, die Pflegezeit durch eine erhöhte Flexibilität in der Zeitkontennutzung und durch einen variablen Einsatz des Urlaubsanspruches für bis zu drei Monate zu realisieren. Drei Kolleginnen/Kollegen sind zu <b>Pflegelotsen</b> ausgebildet worden, die den Betroffenen zuhören, helfen und Orientierung bieten.</p> <p>* Die "apetito Rentner" werden auch nach ihrer aktiven Zeit im Unternehmen geschätzt. Neben der regelmäßigen Information über die Geschehnisse durch die Mitarbeiterzeitung werden sie jährlich zu einer eigenen Weihnachtsfeier eingeladen.</p> <p>* <b>32 Sonderurlaubstage</b> für ehrenamtliches Engagement wurden 2012 in Anspruch genommen. Die apetito Kollegen begleiteten beispielsweise Ferienfreizeiten, engagierten sich im Sportverein oder gaben Paddel-Unterricht für erblindete Menschen. Der Spendenfond "apetito hilft" kam unter anderem bei der <b>Hochwasserkatastrophe</b> zum Einsatz. Mehrere Mitarbeiter wurden von Sozialverbänden aufgefordert zu helfen. Sie wurden direkt freigestellt. Die Möglichkeit, sich das Entgelt von den Hilfsorganisationen zurückzahlen zu lassen, nahm apetito nicht in Anspruch.</p> <p>* Sowohl finanziell als auch als Beiratsmitglied unterstützt apetito das Hochschulprojekt "<b>Inklusion durch Schulverpflegung</b>". Dabei geht es darum, allen Glaubensrichtungen, wie Christen, Muslimen, Hindus oder Juden, einen nachweislich die glaubensspezifischen Anforderungen erfüllenden Zugang zu gemeinsamer Schulverpflegung zu ermöglichen. Nach der theoretischen Grundlage in 2012 (Buchveröffentlichung Februar 2013) werden seit Sommer 2013 Workshops für die an der Schulverpflegung Beteiligten angeboten. Das Projekt und die Fortschritte werden eng begleitet von Seiten des apetito Marketings und der Leiterin der apetito QS/Produktentwicklung.</p> <p>* apetito bietet in seinem Sortiment auch Halal-Menüs an. Im Unternehmen gibt es einen <b>Halal-Beauftragten</b>, der für jegliche Fragen bei der Produktion, aber auch für die Mitarbeiter und Externe zur Verfügung steht.</p>

Menschenrechte	<b>Messung von Ergebnissen</b>	<b>apetito Fortschrittsbericht</b>
	Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Für Anfang 2013 hatten wir das Ziel, 100% der Mitarbeiter im Rahmen eines e-learning zu schulen und damit für die Themen zu sensibilisieren. Die ersten vertiefenden Abteilungs-Workshops haben stattgefunden.</li> <li>* Die Nichteinhaltung der im Kodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen. Dies kam im Berichtszeitraum nicht vor.</li> <li>* Bestehen seitens apetito Zweifel an der Einhaltung der Normen, so wird eine Geschäftsbeziehung entweder nicht aufgenommen oder beendet. Einen solchen Fall hat es im Berichtsjahr nicht gegeben.</li> <li>* apetito hat Ende 2012 mit der Durchführung von Sozialaudits begonnen. Das Ziel, zunächst zwei externe Audits durch unsere eigenen Mitarbeiter für den Bereich Fisch durchzuführen, wurde umgesetzt. Das Thema Menschenrechte war dabei Bestandteil der Auditierung.</li> <li>* Zu den eigenen externen Audits schaffen wir mit der im August 2013 vollzogenen Sedex-Mitgliedschaft eine höhere Transparenz im Bereich der Sozialstandards. Somit hat das Unternehmen die Möglichkeit, Audits und Zertifikate von Mitglieds-Lieferanten einzusehen und selber Ergebnisse upzuloaden.</li> </ul>

**Arbeitsnormen**

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für  
 Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,  
 Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und  
 Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Arbeitsnormen

Assessment, Grundsatz und Ziele	apetito Fortschrittsbericht
Beschreibung der Bedeutung von Arbeitsnormen für das Unternehmen (d. h. arbeitsrechtsbezogene Risiken und Chancen). Beschreibung der schriftlich formulierten Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Arbeitsrechte	<p>* Zwischen dem Vorstand der apetito AG und den Betriebsräten wurden die <b>Allgemeinen Arbeitsbedingungen</b> beschlossen. Die Betriebsvereinbarung bildet – neben den gesetzlichen Vorschriften und weiteren Betriebsvereinbarungen – einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages. In der <b>Betriebsvereinbarung</b> sowie dem AGG und dem Verhaltenskodex sind die Mitarbeiterrechte und -pflichten eindeutig ausgewiesen. Wir zahlen marktgerechte Tarife.</p> <p>* Der <b>Betriebsrat</b> besteht aus 15 Mitgliedern, davon drei freigestellt. Regelmäßig nehmen die Betriebsräte an Fortbildungen teil. Im Jahr 2012 belief sich die Summe der Schulungstage auf insgesamt 35 Tage.</p> <p>* Die Kernarbeitsnormen der ILO sowie unser Verhaltenskodex gelten entsprechend - somit schließen wir Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung kategorisch aus.</p> <p>* Die apetito AG betreibt ihr Geschäft überwiegend in Deutschland, wo die Vereinigungsfreiheit der Menschen verfassungsrechtlich und gesetzlich geschützt ist und die Kinderarbeit sowie Zwangsarbeit verboten sind.</p> <p>* In den externen Audits bei Lieferanten überprüft apetito die Prinzipien des UN Global Compact. Für unsere Lieferanten gelten die Angaben unter Prinzip 1. Wir fordern unsere Lieferanten auf, uns entsprechende Nachweise zu international gültigen Normen wie ILO oder UN Global Compact zur Verfügung zu stellen. So haben wir von 90% unserer <b>Lebensmittellieferanten Zertifikate</b> (z.B. von BSCI) oder Versicherungen vorliegen, sich an die international geltenden Standards zu halten.</p> <p>* <u>Ziele:</u> In 2013 wird sich eine Projektgruppe verstärkt dem Thema "<b>Vermeidung von Arbeitsunfällen</b>" widmen, mit dem Ziel, die Arbeitsunfälle drastisch zu reduzieren. Zudem soll es ab 2014 spezielle <b>e-learning Tools</b> für die Bereiche <b>Arbeitssicherheit/Hygiene und Umweltschutz</b> für Mitarbeiter und neue Mitarbeiter geben.</p>

Umsetzung	apetito Fortschrittsbericht
Beschreibung konkreter Aktionen Ihres Unternehmens zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen, Verringerung von Arbeitsrisiken und Reaktion auf die Verletzung von Arbeitsnormen	<p>* Das <b>Betriebliche Gesundheitsmanagement</b> gehört seit zehn Jahren zu den vier Fokusfeldern des Personalwesens. Die <b>Gesundheit und Lebensqualität</b> der Mitarbeiter gilt es im Sinne des <b>Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements</b> zu erhalten und zu verbessern. Ziele und Maßnahmen sind im Nachhaltigkeitsprogramm aufgeführt. Mit Hilfe eines Jahresplans organisiert der Arbeitskreis Gesundheit <b>Vorsorgeuntersuchungen</b>, Aktionenstage, Vorträge oder auch Sport- und Entspannungsübungen. Im Berichtszeitraum fanden beispielsweise statt: Blutspendeaktion mit dem DRK - 68 Mitarbeiter machten mit. Organspende-Vortrag in Zusammenarbeit mit Herzenswünsche e.V. und der Uniklinik Münster, Gripeschutzimpfungen oder auch ein <b>Gesundheitstag</b> (mit Themen Angeboten wie Herz-Kreislaufscreening, Venenfunktionsstest, Impulsvorträge zur Krebsvorsorge, Gesund &amp; Fit Sportkurse, Klangmassage, Hörtest, Fahrsimulator, Reaktionstests, Überschlagssimulator). Unsere Auszubildenden werden über das <b>Arbeitsplatzprogramm "Gesund Starter"</b> während der gesamten Ausbildungszeit zu sicherheits- und gesundheitsbewussten Verhalten geschult. Ende 2012 hat sich apetito verstärkt den Themen work-life-Balance und Psychische Gesundheit angenommen. Zunächst starteten Führungskräfte-Workshops zum Thema Stress, Stresssymptomen und Vorbeugung Burnout bei Mitarbeitern in denen die leitenden Angestellten informiert bzw. sensibilisiert wurden. Im zweiten Schritt begannen Anfang 2013 Mitarbeiter-Workshops. Das Ganztages-Seminar fokussiert Stress- und Entspannungsmanagement <b>"Work &amp; Life - Jetzt geht es um mich!"</b></p> <p>* Angesichts der demographischen Entwicklung ist das Thema <b>"Altersgerechte Arbeitsplätze"</b> für apetito ein wichtiges Thema. Im Vordergrund steht dabei das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Unter "Arbeitsplätze der Zukunft" werden diverse Maßnahmen angestoßen. Um die Mitarbeiter zu ergonomischen Verhaltensweisen zu motivieren und auch um ggf. Arbeitsverhältnisse dem Verhalten anzupassen, werden Arbeitsplatzprogramme unter fachkundiger Leitung durchgeführt.</p> <p>* Neben den Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit/Umweltschutzmaßnahmen/Gefahrstoffe/Gefahren bietet apetito seinen Führungskräften auch <b>Schulungen</b> zu Themen aus dem <b>"Arbeitsrecht"</b> an.</p> <p>* Im Angestellten bzw. leitenden Bereich wird derzeit die <b>Eingruppierung der Arbeitsplätze</b> unterstützt durch ein externes Beratungsinstitut neu vorgenommen - nachfolgend soll auch eine Equal Pay-Prüfung erfolgen. Im gewerblichen Bereich gilt eine prozessflussorientierte Arbeitsplatzbewertung.</p> <p>* Verantwortlichkeiten <b>"Schutz der Arbeitsrechte"</b> ist gesetzlich geregelt über den Unternehmer, der die Gesamtverantwortung trägt. Grundsätzlich ist jede Führungskraft für ihren Bereich auch in Punkto Arbeitsschutz für die Mitarbeiter verantwortlich. Darüber hinaus haben die Führungskräfte in den gewerblichen Bereichen eine sogenannte "Übertragung der Unternehmerpflicht", die darauf noch einmal gesondert hinweist und einen Entscheidungsrahmen vorgibt.</p> <p>* Explizit benannte <b>Ombudspersonen</b> können bei Vorfällen direkt oder anonym kontaktet werden (Beschwerdemechanismen).</p> <p>* Die <b>Personalgrundsätze</b> gehen aus Gesetzen, der apetito Betriebsvereinbarungen/Vorgaben (Allgemeine Arbeitsbedingungen, Betriebsvereinbarungen, DIN EN ISO 9001, Verhaltenskodex, AGG) hervor. Die Mitarbeiter und Führungskräfte werden darüber informiert, eingewiesen und ggf. geschult. Zuwiderhandlungen werden über Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter besprochen und ggf. arbeitsrechtlich geahndet (ggf. Hinzuziehung des Betriebsrates)</p>

## Messung von Ergebnissen

## apetito Fortschrittsbericht

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

\* Insgesamt arbeiten 1469 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die apetito AG, davon 60% männlich und 40% weiblich. Das Durchschnittsalter beträgt 43 Jahre. Knapp 27 Prozent der Kollegen sind über 50 Jahre alt. 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen befristeten Arbeitsvertrag. apetito setzt darüber hinaus Zeitarbeitnehmer ein, um flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Erst wenn alle Möglichkeiten im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelungen ausgeschöpft sind, werden Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer darf 10% der Belegschaft nicht überschreiten. Im Geschäftsjahr 2012 waren es 4 Prozent (2011: ebenfalls 4 Prozent). Elf Zeitarbeitnehmer (Vorjahr 15) konnten in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. 4,41 Prozent ist der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter. Zu den Führungskräften bei apetito zählen alle Mitarbeiter, die neben ihrem Stammgehalt einen Bonus beziehen. Weiterhin zählen alle Mitarbeiter, die eine Führungsaufgabe übernehmen zu den Führungskräften, also auch Team- und Gruppenleiter. Bei apetito gibt es laut Definition 202 Führungskräfte, von denen 45 weiblichen Geschlechts sind. Dies entspricht einem Anteil von 22,27 Prozent. Somit ist jede fünfte Führungskraft bei apetito eine Frau. Im Berichtsjahr wurden **0 Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung** eingereicht (Vorjahr: 0).

\* Im Jahr 2012 finanzierte die apetito AG **2.805 Schulungstage**. Der Anteil der durchschnittlichen Schulungstage liegt somit bei 1,93 pro Mitarbeiter. Darunter fallen jährliche Pflichtschulungen (10 %) zum Umgang mit Gefahrstoffen, Arbeitssicherheit und Hygiene. Darüber hinaus verteilt sich der Anteil der Schulungen wie folgt: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): 4%, Fachlich: 52%, Führung: 17%, Sprachen: 12% und AQU: 5% (Die Schulung beziehen sich hier zu annähernd 100% auf den Bereich Arbeitssicherheit). Hinzu kommen die Schulungstage im Jahr 2013 für die Sonderschulung zum Verhaltenskodex.

\* Für das Thema Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit ist der Vorstand Produktion/Einkauf verantwortlich.

Kennzahlen Arbeitssicherheit:	2011	2012
Anzahl Arbeitsunfälle (davon meldepflichtig):	48 (40)	71 (57)
Anzahl Wegeunfälle gesamt (davon meldepflichtig):	12 (7)	5 (5)
Ausfalltage:	437	608
Tausend-Vollarbeiter-Quote:	31,5	44,4
Ausfallquote:	0,15	0,22
Todesfälle:	0	0

\* Bestehen lieferantenseitig Zweifel an der Einhaltung der Normen, so wird eine Geschäftsbeziehung entweder nicht aufgenommen oder beendet. Einen solchen Fall hat es im Berichtsjahr nicht gegeben.

## Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,  
Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und  
Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

### Assessment, Grundsatz und Ziele

### apetito Fortschrittsbericht

Beschreibung der Bedeutung von Umweltschutz für das Unternehmen (d. h. Umweltrisiken und -chancen). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Umweltschutz

\* apetito stellt sich am Standort Rheine jährlich der Umweltprüfung nach **EMAS III**. Damit forcieren wir ein messbares Umweltmanagementsystem auf hohem Niveau. Der Vorstand Produktion/Einkauf ist gleichzeitig der Umweltmanager. Die Umweltpolitik ist bei apetito fest in den Unternehmenszielen verankert. Die Unternehmensziele enthalten folgende strategische Selbstverpflichtung: apetito betreibt eine **aktiv orientierte Umweltpolitik**, die alle Unternehmensbereiche und alle Mitarbeiter des Unternehmens einbezieht, um die Umweltbelastungen so niedrig wie möglich zu halten oder ganz zu vermeiden.

Ziele: Aus dieser Maxime, die Umwelt aktiv zu schützen, leitet sich ein geordnetes System von Zielen, Strategien und Grundsätzen ab. Sie werden in der **Umwelterklärung** bzw. im Nachhaltigkeitsprogramm aufgeführt.

\* Wir überwachen unsere Lieferanten, Umweltprinzipien einzuhalten. Beispielsweise bei dem Einsatz von Pestiziden.

### Umsetzung

### apetito Fortschrittsbericht

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Umweltgrundsätzen, zur Verringerung von Umweltrisiken und Reaktion auf Umweltvorfälle

\* Im Jahr 2012 wurden durch Aktionen und Berichterstattung im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung den Mitarbeitern Anregungen gegeben, in ihrem täglichen Handeln den **Umweltschutz** zu berücksichtigen. Herausragende Beispiele sind Anregungen zum Energiesparen, eine Initiative zum Mobilitätsmanagement oder auch ein **Spezial-Newsletter**, der anlässlich der "Deutschen **Aktionswoche Nachhaltigkeit**" im Juni 2013 erschien. "Spritsparend in den Urlaub", ein Wasserrätsel, Vorteile von LEDs oder auch Argumente für einen Veggietag, verbunden mit einem speziellem Mittagsangebot im Betriebsrestaurant waren Themen aus dem Umweltbereich. Im Betriebsrestaurant gibt es darüber hinaus seit April 2013 eine feste vegetarische Menülinie, die durch Vielfalt auch für Nicht-Vegetarier eine gute Abwechslung darstellt.

\* In unserem Nachhaltigkeitsprogramm haben wir als Ziel definiert, das mindestens ein Qualitätszirkel pro Jahr im Bereich der Küchen/Technik stattfinden soll. Ein Qualitätszirkel setzt sich zusammen aus Mitarbeitern der Bereiche, die über mehrere Monate Verbesserungspotenziale in ihrem Arbeitsumfeld aufdecken. Der 14. Qualitätszirkel beschäftigte sich Ende 2012 mit dem Thema Wassereinsparung. Ergebnis: **4.090.000 Liter Wasser** können durch die vorgeschlagenen Umbau- und Optimierungsmaßnahmen künftig pro Jahr eingespart werden.

\* Pestizituntersuchungen finden im betriebseigenen Labor statt, um die Lieferanten zu überprüfen. Im Berichtszeitraum wurden alle Lieferanten bezogen auf den Einsatz von Perchloraten abgefragt. Es werden keine Perchlorate eingesetzt.

Umweltschutz

**Messung von Ergebnissen**

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

**apetito Fortschrittsbericht**

\* Seit 1998 ist die apetito AG am Standort Rheine EMAS validiert. Die DIN EN ISO 14001 ist in EMAS enthalten. Im Rahmen des **Umweltmanagementsystems** bewertet apetito die Umweltleistungen - durch das regelmäßige Review auch mit dem Vorstand, um sie kontinuierlich zu verbessern. Die Ergebnisse zu den Umweltschutzbemühungen für das Geschäftsjahr 2012 sind in der **Umweltekklärung** dokumentiert (siehe Anlage). Durch die Wärmerückgewinnung konnten wir beispielsweise **1.930,70 t CO<sub>2</sub>** reduzieren. Insgesamt schaut das Unternehmen mit dem System auf maßgebliche Erfolge zurück: 1998 bis 2012 u.a. Ressourcenreduktion pro Tonne Fertigware: Strom -37%; Wasser/Waterfootprint -30%; Abfall -68%; Klimabilanz/CO<sub>2</sub>-Emissionen (seit 2006)-10%, Treibstoff: -6%. Die Überprüfung der Ergebnisse geschieht durch das oberste Management in den Reviewgesprächen.

**Kernindikatoren für das Geschäftsjahr 2012**

## I. Energieeffizienz

- Gesamter, direkter Energieverbrauch:	57.339 MWh
- Wärmerückgewinnung	8.980 MWh

## II. Materialeinsatz

- Einsatzmaterialien	31.738,2 t
----------------------	------------

## III. Wasser

- Wasserverbrauch	260.997 m <sup>3</sup>
-------------------	------------------------

## IV. Abfall

## a) Gesamtes jährliches Abfallaufkommen

- hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	572,5 t
- Pappe	418,7 t
- Polystyrol Kunststoffe	394,5 t
- Metalle/Schrott	102,2 t
- Flotate	2610,6 t

## b) Gesamtes jährliches Abfallaufkommen

- gefährliche Abfälle	3,3t
-----------------------	------

## V. Biologische Vielfalt

- Versiegelte + bebaute Fläche/ Gesamtfläche	0,49
--	------

## VI. Emissionen

a) Jährliche Gesamtemission von Treibhausgasen	6011,8 t CO <sub>2</sub> e
b) Jährliche Gesamtemission (SO <sub>2</sub> und NO <sub>x</sub> ) in die Luft	9,67 t

\* Im Berichtszeitraum gab es keine negativen Ereignisse im Zusammenhang mit Umweltschutzprinzipien.

\* 793 Pestizid-Untersuchungen wurden im betriebseigenen Labor durchgeführt. Darüber hinaus wurden 1209 Untersuchungen auf Schwermetalle (Arsen, Blei, Cadmium, Quecksilber) durchgeführt.



Korruptionsbekämpfung	<b>Korruptionsbekämpfung</b>	
	Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	
	<b>Assessment, Grundsatz und Ziele</b>	<b>apetito Fortschrittsbericht</b>
	Beschreibung der Bedeutung von Korruptionsbekämpfung für das Unternehmen (d. h. Risikobewertung der Korruptionsbekämpfung). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Un-ternehmensziele im Bereich Korruptionsbekämpfung.	<p>* Im apetito <b>Verhaltenskodex</b> ist klar festgelegt, dass es in der Zusammenarbeit mit Kunden nicht zu unredlichem Einfordern, Empfang, Vergabe oder Bereitstellung von Geschenken, Gefälligkeiten oder Bewirtungen kommen darf. So darf beispielsweise ein Geschenk nur einen geringen Wert (&lt; 50 €) besitzen. Es ist im Verhaltenskodex schriftlich formuliert, dass es bei Nichteinhaltung der Normen zu Disziplinarmaßnahmen führt.</p> <p>* <b>Verantwortlich</b> für die Korruptionsbekämpfung sind der <b>Vorstand und die Ombudspersonen</b>. Ab 2014 wird das Thema Korruption auch Bestandteil in internen Audits sein.</p> <p>* Für Dienstleister, die an unseren Produktionsstandorten arbeiten, gibt es separate Fremdfirmenhandbücher, in denen ebenfalls die Prinzipien klar benannt sind.</p> <p>* <u>Ziel</u> ist es, auch den Lieferanten unseren Verhaltenskodex zur Verfügung zu stellen, mit der Erwartung, dass sie sich an die Prinzipien halten.</p>
	<b>Umsetzung</b>	<b>apetito Fortschrittsbericht</b>
Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Grundsätzen der Korruptionsbekämpfung, zur Verminderung von Risiken der Korruptionsbekämpfung und zur Reaktion auf Vorfälle	<p>* Zu den e-learning-Schulungen finden 2013/2014 <b>vertiefende Workshops</b> für alle Bereiche mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt.</p> <p>* In der <b>internen Kommunikation</b> (Mitarbeiterzeitung, Intranet) ist regelmäßig über den Verhaltenskodex, Inhalte und dessen Sinn und Zweck informiert worden.</p>	
<b>Messung von Ergebnissen</b>	<b>apetito Fortschrittsbericht</b>	
Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet	<p>* 100% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch die online absolvierte Verhaltenskodex-Schulung zum Bereich Anti-Korruption aufgeklärt.</p> <p>* Es wurden im Berichtsjahr <b>null Beschwerden</b> im Bereich Korruption eingereicht.</p>	

Anhang:

- \* Umwelterklärung 2012
- \* Nachhaltigkeitsprogramm
- \* Verhaltenskodex
- \* Leitbild