

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2013/2014

August 2013 bis August 2014

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, Vorstandssprecher der apetito AG.

<p>Menschenrechte</p> <p>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.</p>	
<p>Assessment, Grundsatz und Ziele</p>	<p>apetito Fortschrittsbericht 2013/2014</p>
<p>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</p>	<p>* apetito Prinzipien: Die Achtung der Menschenrechte ist Bestandteil des apetito Verhaltenskodex. 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 Chancengleichheit 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 Leitbild des partnerschaftlichen Erfolgsmanagements von apetito. Nur wenn Unternehmensleitung und Mitarbeiter an einem Strang ziehen, können wir den erfolgreichen Wachstumskurs der apetito AG fortführen. Dies haben wir früh erkannt und dafür ein klares Leitbild festgelegt. Unter den drei Begriffen „Miteinander, Engagement und Fairness“ wurden die elf Werte und Prinzipien unseres Leitbildes im Berichtsjahr zusammengefasst und mit gezielten Aktionen wieder ins Bewusstsein der Mitarbeiter gerückt. Diese Werte sollen täglich von unseren Mitarbeitern aktiv gelebt werden – denn ein partnerschaftlicher Umgang zeichnet uns aus und macht uns als Unternehmen erfolgreich.</p> <p>* Wir achten die Gesetze und Vorschriften, die für apetito gültig sind und richten unser Handeln entsprechend aus.</p> <p>* Die apetito AG unterstützt seine Mitarbeiter im ehrenamtlichen Engagement und stellt dafür 50 Sonderurlaubstage pro Jahr zur Verfügung. Darüber hinaus hat apetito Ende 2012 einen Spendenfonds "apetito hilft" eingerichtet für Mitarbeiter, die unverschuldet in eine (finanzielle) Notlage geraten. Er soll im Bedarfsfall erste Überbrückungshilfe leisten. Zudem werden die Kollegen bezahlt freigestellt und ihnen könnten bei Bedarf „verleihbare“ Betriebsmittel zur Verfügung gestellt werden – zum Beispiel ein apetito Fahrzeug und Transportboxen.</p> <p>* Verantwortung in der Lieferkette: In der Regel werden vor Aufnahme neuer Lieferbeziehungen neue Lieferanten von unseren Warengruppentteams auditiert (bestehende Lieferanten gemäß Auditplan), wobei auch die Einhaltung sozialer Mindeststandards geprüft wird. Die Einhaltung der UN Global Compact-Prinzipien sind Teil der Lieferanten-Selbstauskunft. Sie werden zudem im Rahmen unserer Auditierungen überprüft.</p> <p>* 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. Aktuell wurde dem Supplier Development die Aufgabe übertragen, einen Risikoplan zu erstellen, nach dem festgelegt wird von welchen Lieferanten vorrangig ein self-assessment gemäß Smeta-Standard eingefordert werden soll. Der Plan soll bis Ende 2014 vorliegen und verabschiedet sein. Die Umsetzung erfolgt fokussiert ab 2015.</p> <p>* Stakeholder-Dialog: Das Thema Menschenrechte greifen wir zudem auch gegenüber einer unserer wichtigsten Stakeholder-Gruppe - den Kunden - auf. In 2013 hat apetito etwa 1100 Kunden- und Interessenten-Vertreter in über 100 Terminen mit durchschnittlich elf Teilnehmern über Qualitätsstandards bei apetito und der Ausrichtung nach dem UN Global-Compact informiert.</p> <p>* Um einen gemeinsamen Mittagstisch für Schüler - gleich welcher Glaubensrichtung und damit Ernährungsanforderungen - zu ermöglichen, unterstützt apetito die Studie "Inklusion durch Schulverpflegung" der Hochschule Osnabrück. Im Rahmen dieses Kooperationsprojektes wurde ein Leitfaden veröffentlicht, in dem interreligiöse Speisevorschriften für die praktische Anwendung verdeutlicht werden.</p> <p><u>Ziele 2014/2015:</u></p> <p>* Für das kommende Jahr haben wir das Ziel, dass null Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht werden sowie die Verhaltenskodex-Schulung aller neuen Mitarbeiter. Festgelegt wurde eine Verhaltenskodex-Schulung aller bestehenden Mitarbeiter im drei-Jahres-Rhythmus.</p> <p>* Lieferantenseitig zielen wir darauf ab, unsere Key-Lieferanten dazu zu bewegen, ebenfalls Mitglied bei Sedex zu werden und das self-assessment zu durchlaufen, um eine noch höhere Transparenz in den Sozialsstandards zu erhalten bzw. zu gewährleisten. Darüber hinaus erarbeiten wir eine Länder-Risiko-Analyse (bis Ende 2014).</p> <p>* Aufbau einer Schulung zum Themenbereich Global Compact/Sozialstandards zunächst für interne Auditoren.</p>

Umsetzung (Teil 1)	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
<p>Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Menschenrechtsgrundsätzen, zur Verringerung von Menschenrechtsrisiken und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen</p>	<p>* apetito Prinzipien: Herausgeber und damit verantwortlich für den apetito Verhaltenskodex sind der Vorstand, benannte Ombudspersonen sowie der Betriebsrat der apetito AG. In der Umsetzung für korrektes Verhalten liegt die Verantwortung bei jedem einzelnen Mitarbeiter.</p> <p>* 2013 wurde ein e-learning Tool entwickelt, das die Inhalte des apetito Verhaltenskodex vermittelt, mit Beispielen veranschaulicht und mit einem Test abschließt. Alle Mitarbeiter der apetito AG waren verpflichtet, im April und Mai 2013 teilzunehmen. In der zweiten Jahreshälfte 2013 fanden vertiefende Workshops zu dem Thema statt.</p> <p>* apetito beachtet die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Sie sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.</p> <p>* Während einer Aktionswoche „Leitbild im Blickpunkt“ waren im Frühjahr 2014 alle Mitarbeiter eingeladen, zu den Basiswerten „Miteinander, Engagement und Fairness“ einen Slogan zu erstellen. Diesen konnten sie durch ein gemeinsames Foto mit ihren Kollegen ergänzen. Insgesamt beteiligten sich rund 750 Mitarbeiter aktiv an der Aktion. Zudem wurde über die Aktion „Leitbild im Blickpunkt“ und deren Ergebnisse in den Unternehmensmedien wie Mitarbeitermagazin und Mitarbeiterportal ausführlich berichtet. Die Ergebnisse werden fortlaufend genutzt, um das Thema lebendig zu halten. So hat zum Beispiel ein Slogan, der aus dieser Aktion stammt, den Weg auf das T-Shirt für einen Firmenlauf gefunden.</p> <p>* apetito möchte besten Arbeitgeber der Region sein. Dabei fokussieren wir uns auf vier Säulen: Schaffung einer Leistungs- und Vertrauenskultur, Mitarbeiterentwicklung, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Familienfreundlichkeit. Wir wollen die Arbeits- und Ausbildungsplätze, eine faire Entlohnung sowie ein gesundes und angenehmes Arbeitsumfeld sichern. Dabei wollen wir uns stetig verbessern und stellen uns dem Wettbewerb. 2012 nahm apetito erstmalig am Wettbewerb "Great Place to Work - Deutschlands beste Arbeitgeber" teil und erzielte direkt den 18. Platz in der Kategorie „Unternehmen mit 501 – 2000 Mitarbeitern“. Gleichzeitig waren wir bester Newcomer dieser Kategorie. Die Teilnahme an dem Wettbewerb war und ist für apetito wichtig, da wir uns als Unternehmen im Benchmark mit den TOP 100 Unternehmen in Deutschland vergleichen möchten. Aus den Ergebnissen erhalten wir wichtige Impulse, für eine weitere positive Entwicklung der Unternehmenskultur sowie für die Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit. Aus dem Wettbewerb in 2012 haben wir als einen Schwerpunkt das Thema „Work-Life-Balance & Stärkung der psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter“ aufgegriffen. Hieraus resultierten 2013 u.a. die Workshops „Stress- und Spannungsmanagement“ für Mitarbeiter, Workshops für Führungskräfte mit dem Institut Schlageter und Psychotherapeutische Sprechstunden mit der LWL-Klinik. Im Juli 2014 startete die Teilnahme am Wettbewerb "Great Place to Work - Deutschlands beste Arbeitgeber 2015". In einem ersten Schritt werden dazu in einem Kultur-Audit (7. Juli bis 2. September 2014) die Maßnahmen zur Entwicklung einer positiven Arbeitsplatzkultur im Personal- und Führungsbereich erfasst und bewertet. Im zweiten Schritt werden in einer Mitarbeiterbefragung (16. September bis 30. September 2014) 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Zufallsprinzip ausgewählt werden, repräsentativ befragt.</p> <p>Im Herbst 2013 hatten bereits alle Mitarbeiter der apetito AG die Möglichkeit, sich im Rahmen der Mitarbeiterbefragung zu apetito als Arbeitgeber zu äußern. Ziel der Befragung war es, die Zufriedenheit und den Status quo der Arbeitsplatzkultur bei apetito festzustellen. Mit insgesamt 84 Fragen wurden die Mitarbeiter gebeten, die Zusammenarbeit mit den Führungskräften (Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness), die Verbundenheit mit dem Unternehmen (Stolz) und den Teamzusammenhalt unter den Kollegen (Teamgeist) sowie das Management, das Leitbild und die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit zu beurteilen.</p>

Menschenrechte



Menschenrechte	Umsetzung (Teil 2)	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
		<p>* Hervorgehoben sei neben den Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe Arbeitsnormen), zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bzw. das Recht auf körperliche und geistige Gesundheit, zum Recht auf Familienleben. apetito verfolgt seit 2008 das Konzept "Familie und apetito im Einklang". Zur Steigerung der Familienfreundlichkeit ergreifen wir Maßnahmen, wie 174 Arbeitszeitmodelle, Tagesmutternetzwerk, Kinderbetreuung in den Ferien oder auch die "Begleitung" von der Bekanntgabe einer Schwangerschaft bis hin zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Als besonders wertvoll stellt sich die Kooperation mit dem Familienzentrum Rheine-Schotthock heraus. In 2014 haben acht Familien das Angebot der "Notfallbetreuung" teilweise mehrfach als unterstützende Hilfe in Anspruch genommen. 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 "apetito Pflegezeit" basiert auf dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz. Über die 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. Die verschiedenen Angebote wurden zwischenzeitlich von fünf Mitarbeitern, häufig durch Kombination verschiedener unterstützender Maßnahmen, genutzt. Drei Kolleginnen/Kollegen sind zu Pflegelotsen ausgebildet worden, die den Betroffenen zuhören, helfen und Orientierung bieten. Die Pflegelotsen haben nach Ausbildungsende rund 35 Beratungsgespräche führen können. Im Zuge der fortlaufenden Qualifizierung fand im Mai 2014 eine halbtägige Weiterbildung aller Pflegelotsen des Kreises Steinfurt bei apetito statt. Neben der fortlaufenden Bearbeitung der verschiedenen Bausteine steht für 2014/15 das Thema "Kommunikation der Maßnahmen 'apetito und Familie im Einklang' im Mittelpunkt der Aktivitäten. Wir sehen dies als besonders wichtig an, um die verschiedenen Maßnahmen dauerhaft und nachhaltig bei Mitarbeitern und Führungskräften zu implementieren und mit Leben zu füllen.</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>* Stakeholder-Dialog: Sowohl finanziell als auch als Beiratsmitglied unterstützt apetito das Hochschulprojekt "Inklusion durch Schulverpflegung". 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 Herbst 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. Beide sind Mitglieder des Beirates.</p> <p>* apetito bietet in seinem Sortiment auch Halal-Menüs an. Im Unternehmen gibt es einen Halal-Beauftragten, der für jegliche Fragen bei der Produktion, aber auch für die Mitarbeiter und Externe zur Verfügung steht. Jährlich durchläuft apetito eine Halal-Zertifizierung.</p>

Messung von Ergebnissen	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
Menschenrechte	<p>Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet</p> <ul style="list-style-type: none"> * Im Jahr 2013 wurde insgesamt 339 Schulungstage (Manntage) in das Thema Verhaltenskodex investiert. Dies entspricht 16% der Gesamtschulungszeit im Jahr 2013. Nachdem alle Mitarbeiter das elektronische Lernprogramm absolviert haben, sind zusätzlich weitere 755 Mitarbeiter in vertiefenden Workshop für den Verhaltenskodex sensibilisiert worden. Neue Mitarbeiter werden ebenfalls über das elektronische Lernprogramm mit den Themen vertraut gemacht und sensibilisiert. * Die Nichteinhaltung der im Kodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen. Dies kam im Berichtszeitraum nicht vor. * 24 Sonderurlaubstage für ehrenamtliches Engagement wurden 2013 in Anspruch genommen. Die apetito Kollegen begleiteten beispielsweise kirchliche Ferienfreizeiten, Fußballcamps oder engagierten sich bei der Freiwilligen Feuerwehr. * 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. * apetito hat Ende 2012 mit der Durchführung von Audits begonnen, die auch den Bereich "Soziales" betrachten. Das Ziel, zunächst zwei externe Audits durch unsere eigenen Mitarbeiter für den Bereich Fisch durchzuführen, wurde umgesetzt. Das Thema Menschenrechte und Einhaltung des GC's war dabei Bestandteil der Auditierung. * 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. Auch unsere englischen Kollegen sind Mitglied bei SEDEX. Da wir teilweise die selben Lieferpartner haben, bauen wir aktuell einen entsprechenden Austausch auf. Diese Aufgabe wurde dem AL Supplier Development übertragen. Ziel ist es in 2015 für alle Lieferanten gemäß Risikostufe 1 und für 2/3 aller Lieferanten aus Länderrisikostufe 2 ein Self-Assesment vorliegen zu haben . * Im Rahmen der allgemeinen Mitarbeiterbefragung Ende 2013 wurden 1511 Kolleginnen und Kollegen eingeladen, ihren Arbeitsplatz zu beurteilen . Die Rücklaufquote von 58 Prozent ist wie in 2009 hoch. Sie zeigt, dass die Mehrheit der Mitarbeiter die Chance nutzt, zur Verbesserung und Entwicklung der Arbeitsplatzkultur beizutragen. Die große Teilnahme der Mitarbeiter ermöglicht es uns, mit einer verlässlichen Basis an unserer Kultur zu arbeiten, die Stärken zu würdigen und die Handlungsfelder anzugehen. Die Gesamtzufriedenheit mit apetito als Arbeitgeber von 81 Prozent ist sehr hoch und übertrifft die Bewertung vergleichbarer Unternehmen der Branche. Viele Mitarbeiter vertrauen auf gute Arbeit ohne ständige Kontrolle und haben viel Verantwortung (jeweils knapp 80 Prozent). Auch wissen die Mitarbeiter, was die übergeordneten Ziele sind. Klare Vorstellung von Zielen und Zielerreichung zu haben, dem stimmen 70 Prozent zu. Ein Feedback zur Arbeitsleistung kommt zu kurz, sagen knapp 50 Prozent der Mitarbeiter. Auch das Management von Belastung und Erholung sollte im Blick behalten werden, dabei geht es zum Beispiel um die psychische und emotionale Gesundheit. Die Mitarbeiter schätzen ein faires und diskriminierungsfreies Miteinander - bei den Fragen zum Aspekt Gerechtigkeit gab es im Durchschnitt 83 Prozent Zustimmung. Die Rückmeldungen der Mitarbeiter zeigen, dass sich viele mit ihrer Tätigkeit identifizieren, stolz auf die Leistung im Team sind und sich mit apetito verbunden fühlen. Neun von zehn Mitarbeiter empfehlen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens weiter. Der Teamgeist ist geprägt von Offenheit und Toleranz. "Ich kann hier ich selbst sein" sagen 76 Prozent. "Als neuer Mitarbeiter fühle ich mich willkommen", sagen 80 Prozent. Eine freundliche Arbeitsatmosphäre trägt zur guten Grundstimmung im Team ebenso bei wie Spaß bei der Arbeit. Die Umsetzung des Leitbildes im Arbeitsalltag bleibt weiterhin ein Thema. Die Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit sind für die Mehrheit der Mitarbeiter bekannt und sinnvoll (knapp 80 Prozent). Das Engagement zur Nachhaltigkeit ist sogar für eine überwältigende Mehrheit der Mitarbeiter sinnvoll und hat einen hohen Stellenwert. <p>Die Ergebnisse der Befragung werden genutzt, um Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzkultur abzuleiten. Individuelle Handlungsfelder und -empfehlungen für jeden Bereich wurden mit 100% der Mitarbeiter besprochen und jeweils Maßnahmen abgeleitet. Die Umsetzungen folgen gemäß der Vereinbarungen, der Status quo wird in Blitzumfragen über das Intranet regelmäßig erfragt.</p>

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.

Assessment, Grundsatz und Ziele

apetito Fortschrittsbericht 2013/2014

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

* **Arbeitsnormen bei apetito:** Zwischen dem Vorstand der apetito AG und den Betriebsräten wurden die **Allgemeinen Arbeitsbedingungen** beschlossen. Die Betriebsvereinbarung bildet – neben den gesetzlichen Vorschriften und weiteren Betriebsvereinbarungen – einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrages. In der **Betriebsvereinbarung** sowie im AGG und dem Verhaltenskodex sind die Mitarbeiterrechte und -pflichten eindeutig ausgewiesen. Wir zahlen marktgerechte Tarife.

* Der **Betriebsrat** besteht aus 17 Mitgliedern, davon sind vier freigestellt. Regelmäßig nehmen die Betriebsräte an Fortbildungen teil. Im Jahr 2013 belief sich die Summe der Schulungstage auf insgesamt 38 Tage.

* Die Kernarbeitsnormen der ILO sowie unser Verhaltenskodex gelten entsprechend - somit **schließen wir Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in der Beschäftigung kategorisch aus.**

* 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.

* **Verantwortung in der Lieferkette:** 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.

* Ziele 2014/2015:

* Eine Projektgruppe widmet sich seit 2013/2014 verstärkt dem Thema "**Vermeidung von Arbeitsunfällen**" mit dem Ziel, die Arbeitsunfälle auf Null zu reduzieren. Mit dem Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems - abgestimmt mit Vorstand und Betriebsrat - soll das Ziel erreicht werden. Erste Maßnahmen dazu u.a. ein e-learning-Tool, eine Aktion "**Sicherheit geht vor**", Audits durch die Sicherheitsbeauftragten usw., werden seit Mitte 2014 umgesetzt.

* ständiges Monitoring der gesetzlichen Aktivitäten/Regularien, um Umsetzbarkeit (zeitnah) zu realisieren;

* **2 Schulungstage** pro Mitarbeiter - Neuausrichtung der Personalgespräche unter der Prämisse "PEPP - Persönliche Entwicklungs- Planung und Performance", in der auch über den Bedarf an Schulungsmaßnahmen gesprochen wird.

Arbeitsnormen

Umsetzung	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
<p>Beschreibung konkreter Aktionen Ihres Unternehmens zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen, Verringerung von Arbeitsrisiken und Reaktion auf die Verletzung von Arbeitsnormen</p>	<p>* Gesundheitsmanagement: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement gehört seit zehn Jahren zu den vier Fokusfeldern des Personalwesens. Die Gesundheit und Lebensqualität der Mitarbeiter gilt es im Sinne des Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements zu erhalten und zu verbessern. Mit Hilfe eines Jahresplans organisiert der Arbeitskreis Gesundheit Vorsorgeuntersuchungen, Aktionenstage, Vorträge oder auch Sport- und Entspannungsübungen.</p> <p>* Unsere Auszubildenden werden über das Arbeitsplatzprogramm "Gesund Starter" während der gesamten Ausbildungszeit zu sicherheits- und gesundheitsbewusstem Verhalten geschult und sollen so für die Berücksichtigung von gesundheitlichen Aspekten im Berufsalltag motiviert werden. Im Berichtszeitraum fanden folgende weitere Gesundheitsaktionen in Zusammenarbeit mit Krankenkassen und Sportvereinen statt: Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit", Fitnesstraining beim ortsansässigen Sportverein (ganzjährig, fortlaufend), Indoorcycling, Darmkrebsscreening, Aktion "Gesund und fit durch den Winter", Aktion "Vital am Arbeitsplatz", Firmenlauf.</p> <p>* Angesichts der demographischen Entwicklung ist das Thema "Altersgerechte Arbeitsplätze" 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. Arbeitsumfelder dem Verhalten anzupassen, werden Arbeitsplatzprogramme unter fachkundiger Leitung durchgeführt.</p> <p>* Arbeitsschutz: Mit dem Ziel, die Arbeitsunfälle auf null zu reduzieren, startete im Sommer 2014 die Aktion "Sicherheit geht vor" - zunächst für die Küchen und die Technik. Zwölf Infopoints stehen dafür in verschiedenen Arbeitsbereichen. Das soll helfen, verhaltensbedingte Betriebsunfälle zu verringern. Täglich vor der Schicht werden die Plakate an einen anderen Platz gestellt, um alle Mitarbeiter immer wieder für Sicherheitsmaßnahmen zu sensibilisieren. Zudem steht ein kurzes Gespräch mit der Führungskraft über Arbeitssicherheit an. Eine weitere Maßnahme ist die Aktion zur Einhaltung der Betriebswege. Seit Mai 2014 machte Sicherheitsfachkraft Matthias Wiesmann zusammen mit dem Betriebsrat einen Tag lang beim Schichtwechsel darauf aufmerksam, dass es wichtig sei, die für Fußgänger gekennzeichneten Wege einzuhalten, um Umfälle zu vermeiden.</p> <p>* Arbeitsrecht: Neben den Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit/Umweltschutzmaßnahmen/Gefahrstoffe/Gefahren bietet apetito seinen Führungskräften auch Schulungen zu Themen aus dem "Arbeitsrecht" an.</p> <p>* Verantwortlichkeiten "Schutz der Arbeitsrechte" 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 Ombudspersonen können bei Vorfällen direkt oder anonym kontaktet werden (Beschwerdemechanismen). Insgesamt stehen den Mitarbeitern drei Ombudspersonen als Ansprechpartner zur Verfügung (eine Dame, zwei Herren). Die Ombudspersonen sind über verschiedene Kommunikationskanäle den Mitarbeitern bekannt und präsent.</p> <p>* Die Personalgrundsätze 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> <p>* Sonderleistungen: Neben einer markt-, stellen- und leistungsgerechten Entlohnung können sich die Mitarbeiter über verschiedene Sonderleistungen freuen: Essenzuschuss: 2,05 Euro täglich; Vermögenswirksame Leistungen: 40 Euro brutto monatlich; Urlaubsgeld: 1.500 Euro brutto für jeden Mitarbeiter, in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter erhalten das Urlaubsgeld anteilig; Auszubildende erhalten 825 Euro brutto, Geringfügig Beschäftigte erhalten 180 Euro brutto. Weihnachtsgeld: entspricht in der Regel einem 13. Monatsgehalt, leitende Angestellte erhalten einen individuellen Bonus; Jubiläumsgeld: 10 Jahre Betriebszugehörigkeit werden mit 310 Euro brutto honoriert, 25 Jahre Betriebszugehörigkeit mit 620 Euro brutto und 40 Jahre Betriebszugehörigkeit mit 1.000 Euro brutto.</p>

Arbeitsnormen

Messung von Ergebnissen

apetito Fortschrittsbericht 2013/2014

Arbeitsnormen

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

* **Mitarbeiter-Kennzahlen:** Insgesamt arbeiten 1549 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die apetito AG, davon sind 58 Prozent männlich und 42 Prozent weiblich. Das Durchschnittsalter beträgt 44 Jahre. Etwa 33 Prozent der Kollegen sind über 50 Jahre alt. 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen befristeten Arbeitsvertrag (Vorjahr 84). 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 2013 waren es 3,8 Prozent (2012: 4 Prozent). 16 Zeitarbeitnehmer (Vorjahr 11 konnten in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. 3,93 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).

* **Schulungen:** Der Anteil der durchschnittlichen Schulungstage liegt bei 1,54 pro Mitarbeiter. Darunter fallen jährliche Pflichtschulungen (13 %) zum Umgang mit Gefahrstoffen, Arbeitssicherheit und Hygiene. Darüber hinaus verteilt sich der Anteil der Schulungen wie folgt: Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): 11%, Fachlich: 32%, Führung: 9%, Sprachen: 13%, AQU: 7% (Die Schulungen beziehen sich zu annähernd 100% auf den Bereich Arbeitssicherheit) und Verhaltenskodex 16%.

* Die apetito Servicefahrer werden alle fünf Jahre zum Thema "Soziale Vorschriften" geschult. In diesen Schulungen werden die Einhaltung der Lenk- und Ruhezeiten und der Umgang mit dem digitalen Tacho vermittelt. Darüber hinaus gibt es im Dreijahresrhythmus Trainings zur Fahrsicherheit und alle fünf Jahre Schulungen zur Ladungssicherung und zur "Schnittstelle Fahrer - Dienstleister". Allgemeine Fahrerschulungen sind jährlich vorgeschrieben.

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

Kennzahlen Arbeitssicherheit:	2011	2012	2013
Anzahl Arbeitsunfälle (davon meldepflichtig):	48 (40)	71 (57)	60 (53)
Anzahl Wegeunfälle gesamt (davon meldepflichtig):	12 (7)	5 (5)	9 (6)
Ausfalltage:	437	608	663
Tausend-Vollarbeiter-Quote:	31,5	44,4	40,6
Ausfallquote:	0,15	0,22	0,23
Todesfälle:	0	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 2013/2014

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

* **Umweltmanagementsystem:** 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/Personal 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.

* **Produktpolitik:** Wir beobachten den Markt und erkennen frühzeitig Kundentrends. Dementsprechend prüfen wir, ob wir unsere Produkte ökologischer ausrichten können und erarbeiten daraus auf Rohwaren/Produktbasis entsprechende Strategien. So setzen wir MSC-Fisch oder vom WWF ausschließlich grün/gelb bewerteten Fisch ein, setzen - wenn Palmöl aus produktspezifischen Gründen erforderlich ist - auf zertifiziertes Palmöl (mindestens Mass-Balance). Die Nachfrage nach Bio-Artikeln wächst stetig. In vielen Kunden-Einrichtungen ist ein gewisser Prozentsatz an Bioartikeln Standard. Den Trend hat apetito aufgegriffen und sein Bio-Sortiment im Angebot 2014 deutlich ausgeweitet.

* **Verantwortung in der Lieferkette:** Die Einhaltung der UN Global Compact-Prinzipien sind Teil der Lieferanten-Selbstausskunft. Sie werden zudem im Rahmen unserer Auditierungen überprüft. Dabei geht es unter anderem auch um den Einsatz von Pestiziden. Lebensmittel stehen im Fokus. Die Sensibilität der Verbraucher für Themen rund um die Ernährung steigt ebenso, wie der Bedarf an Informationen. Transparenz ist dabei ein wichtiges Schlagwort. Was ist drin? Woher kommt das, was wir essen? Und was zeichnet die Zutaten eigentlich aus? apetito hat den Trend der Zeit aufgegriffen und eine hochattraktive Internetseite konzipiert, die auf viele Fragen Antworten gibt.

Ziel 2014/2015:
Aus der 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.

Umweltschutz

Umsetzung	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
<p>Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Umweltgrundsätzen, zur Verringerung von Umweltrisiken und Reaktion auf Umweltvorfälle</p>	<p>* Maßnahmen zum Umweltschutz: Im Jahr 2013/2014 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, Informationen zur Abfallvermeidung und -verwertung oder auch ein Spezial-Newsletter, der anlässlich der "Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit" im Juni 2013 erschien. Eine Mitmach-Aktion Ende 2013 "Wer hat den größten Umweltsünder" forderte alle Kolleginnen und Kollegen auf, dem Strombedarf ihres privaten Tiefkühl-Gerätes auf die Schliche zu kommen. Neben Informationen zum richtigen Umgang mit Tiefkühl-Geräten konnten sich die Mitarbeiter Messgeräte ausleihen, um zu Hause den Stromverbrauch zu messen. Der Mitarbeiter mit dem größten "Umweltsünder", erhielt ein neues A+++ Gerät. So konnte apetito nicht nur die Mitarbeiter für dieses Thema sensibilisieren, sondern auch ein über 30 Jahre altes Gerät mit einem jährlichen Verbrauch von fast 800 kWh pro Jahr aus dem Verkehr ziehen.</p> <p>*apetito arbeitet eng mit der Leitstelle Klimaschutz am Standort Rheine zusammen. Darunter fällt beispielsweise die Teilnahme am Runden Tisch "Betriebliches Mobilitätsmanagement". Mehrere Rheiner Unternehmen verfolgen gemeinsam das Ziel, dass die Mitarbeiter weniger mit dem Auto zur Arbeit kommen. Stattdessen werden Möglichkeiten und Anreize geschaffen das Fahrrad, Fahrgemeinschaften oder öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen. „Heute bleibt das Auto stehen!“ So lautete 2013/2014 eine Aktion der Leitstelle Klimaschutz, bei der 350 in Rheine arbeitende Personen teilnahmen – darunter alleine 50 Kolleginnen und Kollegen der apetito Gruppe. Aufgabe war es, von Mai bis Mitte Juli mindestens 20 Tage mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Gesagt, getan: An 1620 gefahrenen Tagen haben die 50 Kollegen über 18.000 Kilometer zurückgelegt – das ist eine Strecke von Rheine bis nach Sydney. Auch die CO₂-Bilanz ist faszinierend: 7,5 Tonnen CO₂ konnten eingespart werden.</p> <p>* Auch im Berichtszeitraum standen Eco-Fahrtrainings an. Alle Service-Fahrer nehmen im Dreijahresrhythmus an einem Eco-Fahrtraining teil, bei dem verschleißarmes und kraftstoffsparendes Fahren vermittelt werden. Bei allen Fahrern werden Kraftstoff- und Verschleißteilverbrauch kontinuierlich überprüft und bei Bedarf Einzeltrainings durchgeführt. Alle neuen apetito Fahrzeuge entsprechen der EURO 6-Norm. apetito hat zudem Eco-Fahrtrainer ausgebildet, die von allen Mitarbeitern angesprochen werden können. Eine Dienstwagen-Richtlinie begrenzt die CO₂-Werte der Fahrzeuge, die insbesondere die Außendienstmitarbeiter nutzen.</p> <p>Verantwortung in der Lieferkette: Transparenz schafft Vertrauen - Grundlage für die Überlegung, eine Internetseite über Zutaten zu veröffentlichen, bietet die apetito Vision „Bestes Essen und Bester Service“, aber auch die Initiative „Geschmack pur“. Mit den Informationen auf unserer neuen Internetseite möchten wir das Vertrauen unserer Kunden stärken. Transparente Informationen über die Qualität und die Herkunft der Zutaten, die apetito verwendet, sind dafür ein guter Weg. Auch die Themen Saisonalität und Regionalität der Zutaten spielen eine Rolle. Bezogen auf die gesamte Beschaffungsmenge sind 47 Prozent der Zutaten aus Deutschland, 41 Prozent aus Europa und je sechs Prozent aus Asien und Südamerika. apetito kauft seine Zaten zum Erntezeitpunkt dort, wo es die besten Qualitäten zu einem angemessenen Preis gibt. Deshalb kommen Tomaten beispielsweise aus Südeuropa, weil es dort sonnig ist. Vanille ist in hiesigen Regionen überhaupt nicht zu haben, die kauft man in Madagaskar oder Vietnam. apetito kauft so regional wie möglich, um kurze Lieferwege zu haben. Ebenso wichtig ist es aber, die richtigen Zutaten zu kaufen – mit Blick auf Qualität und Sicherheit der eingekauften Waren. Regional ist gut, wenn es die beste Wahl für unsere Kunden ist. „Warum ist Paprika rot, gelb und grün? Zeigt es den Reifegrad einer Paprika, oder sind es die unterschiedlichen Sorten? Dass es grüne, rote oder gelbe Paprika gibt liegt daran, dass sie früher geerntet werden. Auf die milderen und süßeren roten und gelben Paprika muss der Landwirt länger warten. Darum sind grüne Paprika auch meistens etwas günstiger.“ All das erfahren die Besucher der neuen Internetseite über die reine Herkunft der apetito Zutaten hinaus. Attraktiv bebildert, kurzweilig getextet. Und ganz ehrlich: Fertig ist die Seite natürlich auch noch nicht. Im ersten Schritt sind wissenswerte Informationen zu verschiedenen Zutaten zusammengetragen. Mit unterschiedlichsten kurzen und längeren Geschichten über relevante Qualitätsmerkmale oder über eine unserer Lieferpartner. Auch Tipps und Kniffe verrät die Seite. Und selbstverständlich bietet sie die Möglichkeit zum Dialog. Über Kontaktformulare können Interessierte direkte Fragen an apetito richten. Der Ausbau der Internetseite ist kontinuierlich in Arbeit. Nach und nach werden Informationen über weitere Zutaten online gestellt werden.</p> <p>* Rückstandsuntersuchungen finden im betriebseigenen Labor statt, um die Lieferanten zu überprüfen. In 2013 wurden 817 Pestizid-Untersuchungen, 1142 Untersuchungen auf Schwermetalle und 229 Untersuchungen auf Tierarzneimittel durchgeführt. Zusätzlich wurde im Rahmen einer Praxisarbeit eine Methode zur Berechnung und Bewertung von Gesundheitsgefährdungen "Akuter Referenzwert" (Basis Verzehrsgewohnheiten/Körpergewicht eines Vorschulkindes) auf Grundlage des EFSA-Modells entwickelt und verabschiedet. Im Berichtszeitraum wurden alle Lieferanten bezogen auf den Einsatz von Perchloraten und die entsprechenden Länderregelungen im Hinblick auf erlaubte Mengen im Trinkwasser abgefragt. Ziel: Mit den Lieferanten werden Maßnahmen im Prozess abgestimmt um die in Vorbereitung befindlichen Grenzwertvorgaben zu erreichen.</p> <p>* Weitere Maßnahmen, Bewertungen und Fortschritte sind in der aktuellen Umwelterklärung dokumentiert.</p>

Messung von Ergebnissen	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
Umweltschutz	<p>Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet</p> <p>* 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 2013 sind in der Umwelterklärung dokumentiert (siehe Anlage). Durch die Wärmerückgewinnung konnten wir beispielsweise 1845,60 t CO2 reduzieren. Insgesamt schaut das Unternehmen mit dem System auf maßgebliche Erfolge zurück: 1998 bis 2013 u.a. Ressourcenreduktion pro Tonne Fertigware: Strom -17%; Wasser/Waterfootprint -32%; Abfall -71%; Die Überprüfung der Ergebnisse geschieht durch das Management in den Reviewgesprächen.</p> <p>Kernindikatoren für das Geschäftsjahr 2013 bezogen auf einen Gesamtoutput von 49.900 Tonnen</p> <p>I. Energieeffizienz - Gesamter, direkter Energieverbrauch: 59.088 MWh - Wärmerückgewinnung: 8584 MWh</p> <p>II. Materialeinsatz - Einsatzmaterialien: 32.964,8 t</p> <p>III. Wasser - Wasserverbrauch: 252.443,0 m³</p> <p>IV. Abfall</p> <p>a) Gesamtes jährliches Abfallaufkommen - hausmüllähnlicher Gewerbeabfall: 541,6 t - Pappe: 424,1 t - Polystyrol Kunststoffe: 404,4 t - Metalle/Schrott: 75,5 t - Flotate: 2453,1 t</p> <p>b) Gesamtes jährliches Abfallaufkommen - gefährliche Abfälle: 1,47 t</p> <p>V. Biologische Vielfalt - Versiegelte + bebaute Fläche/ Gesamtfläche: 0,44</p> <p>VI. Emissionen</p> <p>a) Jährliche Gesamtemission von Treibhausgasen: 6033,2 t CO₂eq b) Jährliche Gesamtemission (SO₂ und NO_x) in die Luft: 9,7 t</p> <p>* Im Berichtszeitraum gab es keine negativen Ereignisse im Zusammenhang mit Umweltschutzprinzipien.</p> <p>* Der spezifische Dieserverbrauch konnte im Geschäftsjahr 2013 gegenüber 2012 durch ständig optimierte Tourenauslastung, durch das weiter ausgeweitete Öko- Fahrtraining der Kraftfahrer, den Einsatz von Leichtlaufreifen und Geschwindigkeitsbegrenzer sowie dem Wegfall eines Lastzuges um 9,8% gesenkt werden. Dieses führte auch zu einer Senkung des gesamten Treibstoffverbrauchs um 8,3%. Im Geschäftsjahr 2013 konnten die eingesetzten Treibstoffe für die Akquisition bzw. Betreuung der Kunden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2012 trotz höherer Streckenleistung um 4,7% reduziert werden. Dieses wird durch die Zielvorgabe für neue emissionsärmere Leasingfahrzeuge von max. 130g CO₂/km und Fahrertrainings unterstützt.</p> <p>* 817 Pestizid-Untersuchungen wurden im betriebseigenen Labor durchgeführt. Darüber hinaus wurden 1142 Untersuchungen auf Schwermetalle (Arsen, Blei, Cadmium, Quecksilber) und 229 Untersuchungen auf Tierarzneimittel durchgeführt.</p>

Korruptionsbekämpfung	
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	
Assessment, Grundsatz und Ziele	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
Beschreibung der Bedeutung von Korruptionsbekämpfung für das Unternehmen (d. h. Risikobewertung der Korruptionsbekämpfung). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Korruptionsbekämpfung.	<p>* Im apetito Verhaltenskodex 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 (< 50 €) besitzen. Es ist im Verhaltenskodex schriftlich formuliert, dass eine Nichteinhaltung der Normen zu Disziplinarmaßnahmen führt.</p> <p>* Verantwortlich für die Korruptionsbekämpfung sind der Vorstand und die Ombudspersonen. Ab 2015/2016 wird das Thema Korruption auch Bestandteil in internen Audits sein. Ziel ist es zunächst, die Auditoren hinsichtlich Global Compact und Sozialstandards zu schulen und nachfolgend die Auditplanung hinsichtlich der Risikobereiche anzupassen.</p> <p>* Für Dienstleister, die an unseren Produktionsstandorten arbeiten, gibt es separate Fremdfirmenhandbücher, in denen ebenfalls die Prinzipien klar benannt sind.</p>
Umsetzung	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
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 fanden 2013/2014 vertiefende Workshops für alle Bereiche mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt. 2014/2015 werden alle neuen Mitarbeiter zum Verhaltenskodex geschult. In 2016 erfolgt die nächste 100% Schulung aller Mitarbeiter (Drei-Jahres-Rhythmus).</p> <p>* In der internen Kommunikation (Mitarbeiterzeitung, Intranet) ist regelmäßig über den Verhaltenskodex, dessen Inhalte und dessen Sinn und Zweck informiert worden.</p>
Messung von Ergebnissen	apetito Fortschrittsbericht 2013/2014
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 null Beschwerden im Bereich Korruption eingereicht.</p>

Anhang:

- * Umwelterklärung 2013
- * Verhaltenskodex
- * Leitbild