

UN GLOBAL COMPACT

*Fortschrittsbericht 2014/2015
der apetito AG*



apetito

**MEHR
VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN**

apetito.de

apetito



Guido Hildebrandt
Vorstandssprecher
der apetito AG

*„Wir sehen die Global Compact Prinzipien
auch in Zukunft als Grundlage für unser
unternehmerisches Handeln“*

Der Global Compact (GC) der Vereinten Nationen ruft Unternehmen weltweit dazu auf, 10 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.

apetito AG
Bonifatiusstraße 305
48432 Rheine

Berichtszeitraum: August 2014 bis Dezember 2015

WIR HANDELN FÜR FORTSCHRITT.



Wir wollen nachhaltig erfolgreich agieren und verwenden deshalb nur die besten Zutaten. Seit 57 Jahren arbeiten wir bei apetito daran, beste Ernährungslösungen für Menschen in unterschiedlichen Verzehr- und Lebenssituationen zu entwickeln.

Als Familienunternehmen tragen wir eine hohe Verantwortung für Kunden, Mitarbeiter und Partner sowie für die Gesellschaft und die Umwelt. Unser Anspruch ist es, jeden Tag ein bisschen besser zu sein.

MENSCHENRECHTE

1. *Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.*

2. *Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.*



Assessment,
Grundsatz
und Ziele



Umsetzung



Messung von
Ergebnissen



Assessment, Grundsatz und Ziele

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.

apetito Prinzipien

Im apetito Verhaltenskodex sind die ethischen Verhaltensnormen unseres Unternehmens festgeschrieben. Er reflektiert die Werte und die Kultur, die die apetito Gruppe über viele Jahre entwickelt und praktiziert hat.

Der Verhaltenskodex ist fester Bestandteil des Arbeitsvertrages und besteht aus einer Reihe von Richtlinien, die dazu bestimmt sind, Mitarbeitern bei Entscheidungen im Auftrag von apetito zu helfen, Interessenkonflikte zu vermeiden und über Korruption aufzuklären. Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter durch ihre Unterschrift bestätigt, dass sie die Inhalte des Verhaltenskodex einschließlich des Themas "Menschenrechtspolitik" kennen und ihr Handeln danach ausrichten, das gilt auch für alle internen und externen Mitarbeiter des Werk-schutzes.

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.

Das Leitbild ist das Fundament jeder Handlung bei apetito, das unser Wertesystem mitsamt den Koordinaten "Miteinander", "Engagement" und "Fairness" seit Jahrzehnten versinnbildlicht. In Kombination mit unserer Vision prägt es die Unternehmenskultur entscheidend. Selbstverständlich sind nach unserem Verständnis auch die Beachtung zum Beispiel der ILO-Normen, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie das Diskriminierungsverbot und damit die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation.

Wir achten die Gesetze und Vorschriften, die für apetito gültig sind und richten unser Handeln entsprechend aus.

Die apetito AG unterstützt seine Mitarbeiter im ehrenamtlichen Engagement und stellt dafür jedes Jahr 50 Sonderurlaubstage sowie Ehrenamtszeit (seit 4. Quartal 2015) zur Verfügung. Ein Spendenfond "apetito hilft" dient Mitarbeitern, die unverschuldet in eine (finanzielle) Notlage geraten. Er soll im Bedarfsfall erste Überbrückungshilfe leisten.

Verantwortung in der Lieferkette

apetito engagiert sich für eine nachhaltige Supply Chain.

Damit apetito seiner sozialen Verantwortung gerecht werden kann, müssen sich unsere

Partner an nationale Gesetze halten.

Darüber hinaus sollen sie sich an international geltende Normen und Leitlinien halten, wie den UN Global Compact mit den zehn Prinzipien.

Dies stellen wir durch zwei Maßnahmen sicher: Zum einen muss jeder Lieferant eine Selbstauskunft beibringen. Neben der Einhaltung der UN Global Compact Prinzipien, werden dabei Angaben zu Standards bzw. Zertifizierungen im Hinblick auf das QM-System sowie Umwelt- und Sozial-Standards dokumentiert. Zum anderen überzeugen sich Warengruppentteams aus Einkäufern, Produktentwicklern und Mitarbeitern der Qualitätssicherung regelmäßig in Vor-Ort-Besuchen von den vereinbarten Bedingungen. Unser Ziel ist es, langfristige Partnerschaften mit unseren Lieferanten aufzubauen. Vor Aufnahme neuer Lieferbeziehungen besuchen wir den Lieferanten im

Rahmen eines supplierchecks - sofern Zertifizierungen gemäß IFS oder BSC vorliegen - um die Verhältnisse vor Ort kennenzulernen und den persönlichen Kontakt herzustellen. Liegen keine entsprechenden Zertifizierungen vor, führen unsere Warengruppentteams vor Ort Audits durch. Bei bestehenden Lieferanten führen die Warengruppentteams Audits gemäß Risikoplan durch. Dabei wird auch die Einhaltung sozialer Mindeststandards geprüft.

Zudem ist apetito seit August 2013 Mitglied bei Sedex. Wir nutzen die Sedex Plattform, um die Ethik- und Arbeitsstandards unserer Lieferanten zu überprüfen.

Stakeholder-Dialog/Gesellschaftliche Verantwortung

Um einen gemeinsamen Mittagstisch für Schüler - gleich welcher Glaubensrichtung und damit Ernährungsanforderungen - zu ermöglichen, unterstützt apetito die Studie „Inklusion durch Schulverpflegung“ der Hochschule Osnabrück. apetito engagiert sich in der Flüchtlingshilfe auf zwei Ebenen:

Zum einen soll das soziale Engagement von Mitarbeitern gefördert werden. D.h. Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe und werden von apetito mit Sonderurlaubstagen oder Ehrenamtszeit (NEU) unterstützt. Dazu stellen wir wöchentlich im apetito

Mitarbeiterportal vor, bei welchen Rheiner Organisationen und Institutionen Ehrenamtliche für die Flüchtlingshilfe gesucht werden.

In welcher Form apetito Flüchtlinge beschäftigen kann, wurde inzwischen an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt.

Neben einer Berufs-Ausbildung könnten Flüchtlinge bei apetito beispielsweise hospitieren – also zwei Tage den Arbeitsalltag kennenlernen. Zudem gibt es die Möglichkeiten der Einstiegsqualifizierung oder von Praktika. Entsprechende Bewerberprofile liegen vor, erste Bewerbungsgespräche sind geplant.

Ziele 2015/2016

Es sollen Null Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht werden. Alle neuen Mitarbeiter sollen die Verhaltenskodex-Schulung durchlaufen. Die Verhaltenskodex-Schulung aller bestehenden Mitarbeiter im drei-Jahres-Rhythmus wird fortgesetzt. Unsere Key-Lieferanten möchten wir dazu bewegen, ebenfalls Mitglied bei Sedex zu werden und das self-assessment zu durchlaufen, um eine noch höhere Transparenz in den Sozialstandards zu erhalten bzw. zu gewährleisten. apetito möchte seine Auditoren, die die Lieferantenaudits durchführen weiter sensibilisieren. Daher wird derzeit eine Schulung zum Themenbereich Global Compact/Sozialstandards aufgebaut. Ziel ist es, die Auditoren in 2016 zu schulen.





Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Menschenrechtsgrundsätzen, zur Verringerung von Menschenrechtsrisiken und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen.

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.

Im 3-Jahres-Rhythmus werden alle Mitarbeiter zum Thema Verhaltenskodex geschult. Die nächste Kodex-Schulung für alle Mitarbeiter findet somit 2016 statt. Neue Mitarbeiter absolvieren seit Januar 2015 bereits vor Beschäftigungsbeginn die Online-Schulung zum Verhaltenskodex. Das e-learning Tool vermittelt die Inhalte des apetito Verhaltenskodex anschaulich und schließt mit einem Test ab. apetito beachtet die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Sie sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.

apetito möchte bester Arbeitgeber sein. Die Unternehmenskultur, die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter und dessen Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Familienfreundlichkeit liegen uns besonders am Herzen. 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. 2015 nahm apetito zum zweiten Mal am Wettbewerb „Great Place to Work – Deutschlands beste Arbeitgeber“ teil und kam unter die Top 100 der „besten Arbeitgeber Deutschlands“ in der Kategorie „Unternehmen mit 501 - 2000 Mitarbeitern“. Gleichzeitig belegten wir den zweiten Platz beim Wettbewerb „Great Place to Work Münsterland“. Als Grundlage für die Teilnahme wurden dafür zunächst in einem Kultur-Audit (Juli - September

2014) die Maßnahmen zur Entwicklung einer positiven Arbeitsplatzkultur im Personal- und Führungsbereich erfasst und bewertet.

Im zweiten Schritt wurden in einer Mitarbeiterbefragung (September 2014) 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Zufallsprinzip ausgewählt wurden, repräsentativ befragt. Die Teilnahme an dem Wettbewerb ist für apetito wichtig, da wir uns als Unternehmen im Benchmark mit den TOP 100 Unternehmen in Deutschland vergleichen möchten.

Seit Mitte 2015 arbeitet eine Projektgruppe mit Beteiligten aus verschiedenen Fachbereichen daran, Maßnahmen aus den Ergebnissen des Kultur-Audits und den Befragungen abzuleiten. Hervorgehoben sei neben den Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (siehe Arbeitsnormen), das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bzw. das Recht auf körperliche und geistige Gesundheit sowie das Recht auf Familienleben. apetito setzt seit 2008 das Konzept „Familie und apetito im Einklang“ um und entwickelt es stetig weiter. 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. Ein weiterer Baustein ist die Vereinbarkeit von Beruf + Pflege. Die "apetito Pflegezeit" basiert auf dem Pflege- und dem Familienpflegezeitgesetz. Über die gesetzlichen Richtlinien hinaus unterstützt apetito seine Mitarbeiter mit je zwei Tagen bezahlter Freistellung bei kurzfristig eintretender Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen. 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 Pflegelotsen ausgebildet worden, die den Betroffenen zuhören, helfen und Orientierung bieten. Mitte 2014 fand bei apetito ein Treffen der betrieblichen Pflegelotsen aus dem Kreis Steinfurt statt, mit dem Ziel sich über den Umgang mit diesem sensiblen Thema auszutauschen.

2014 und 2015 wurden die verschiedenen Bausteine fortlaufend bearbeitet. Über die Umsetzungen und Möglichkeiten wurde regelmäßig in den internen und externen Medien kommuniziert, sodass eine hohe Bekanntheit und damit Inanspruchnahme gewährleistet werden konnte.

Verantwortung in der Lieferkette

Seit August 2013 ist apetito Mitglied bei Sedex. Wir nutzen die Sedex Plattform, um anhand der Smeta Audits die ILO-Standards (Internationale Arbeitsorganisation) zu überprüfen. Ein Teil unserer Lieferanten ist bereits Mitglied bei Sedex. Im Jahr 2014 wurde ein Risikoplan erstellt, der festlegt, von welchen Lieferanten vorrangig ein self-assessment gemäß Smeta-Standard eingefordert wird. Die Umsetzung erfolgt seit März 2015, zunächst mit dem Fokus auf die Produktgruppen Fisch und Fleisch.

Stakeholder-Dialog/Gesellschaftliche Verantwortung

Sowohl finanziell als auch als Beiratsmitglied unterstützt apetito bis Ende 2015 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. Im Berichtszeitraum fanden zudem zwei Fachtagungen statt für Experten aus Wissenschaft, Religion und Politik mit Schulvertretern, Mensaköchen und Catering-Firmen.

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. Aufgrund der aktuellen Flüchtlingssituation haben wir sieben neue Gerichte entwickelt, die speziell die Bedürfnisse der Menschen in den Flüchtlingsunterkünften erfüllen. Sie sind von der Küche Nordafrikas und des Nahen Osten inspiriert, die besonders von orientalischen Gewürzen und intensiven Geschmacksnoten geprägt ist.



Messung

Beschreibung wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

apetito Prinzipien

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter durch ihre Unterschrift bestätigt, dass sie die Inhalte des Verhaltenskodex einschließlich des Themas "Menschenrechtspolitik" kennen und ihr Handeln danach ausrichten, das gilt auch für alle internen und externen Mitarbeiter des Werk-schutzes. Unserer Auffassung nach war eine Prüfung des Standortes Rheine in menschenrechtlicher Hinsicht nicht erforderlich.

100 Prozent der Mitarbeiter wurden 2013 über ein elektronisches Lernprogramm bzw. in vertiefenden Workshops zum Thema Verhaltenskodex geschult. Für die bestehenden Mitarbeiter werden die Kodex-Schulungen im 3-Jahres-Rhythmus durchzuführen – geplant demnach für 2016. Neue Mitarbeiter werden ebenfalls über das elektronische Lernprogramm mit den Themen vertraut gemacht. Somit wurden im Jahr 2014 insgesamt 35 Schulungstage (Manntage) in das Thema Verhaltenskodex investiert. Die Ziele, dass null Beschwerden im Bereich Menschenrechte eingereicht sowie 100% der neuen Mitarbeiter zum Verhaltenskodex geschult werden,

konnten erreicht werden. Die Nichteinhaltung der im Kodex enthaltenen Normen führt zu entsprechenden Disziplinarmaßnahmen.

Dies kam im Berichtszeitraum nicht vor.

34 Sonderurlaubstage für ehrenamtliches Engagement wurden 2014 in Anspruch genommen. Die apetito Kollegen begleiteten beispielsweise kirchliche Ferienfreizeiten, Fußballcamps oder engagierten sich bei Hilfstransporten.

Im Rahmen der Teilnahme beim Wettbewerb Great Place to Work wurden in einer Mitarbeiterbefragung 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einem Zufallsprinzip ausgewählt wurden, repräsentativ befragt. Die Rücklaufquote ist mit 77 Prozent hoch. 86 Prozent der befragten Mitarbeiter sind demnach stolz darauf, was sie gemeinsam leisten und 85 Prozent der Meinung, dass ihr Arbeitsplatz ein sehr guter Arbeitsplatz ist. Außerdem erkennen 82 Prozent die Sozialleistungen als besonders an und 79 Prozent die Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

Verantwortung in der Lieferkette

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. Zu unseren eigenen Lieferanten-Audits schaffen wir mit der im August 2013 erfolgten 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 hochzuladen. Auch unsere englischen Kollegen sind Mitglied bei Sedex. Da wir teilweise mit denselben Lieferpartner arbeiten haben, bauen wir aktuell einen entsprechenden Austausch auf. Das ursprüngliche Ziel, 2015 für alle relevanten Lieferanten ein self-assessment vorliegen zu haben, musste aufgrund eines Personalwechsels in das Jahr 2016 verschoben werden.

ARBEITSNORMEN

3. *Unternehmen sollen für die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen*

4. *... die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,*

5. *... die Abschaffung der Kinderarbeit und*

6. *... die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.*



Assessment,
Grundsatz
und Ziele



Umsetzung



Messung von
Ergebnissen



Assessment, Grundsatz und Ziele

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.

apetito Prinzipien

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. In der HR-Strategie sind die Kriterien für eine faire Entlohnung festgelegt. Der Betriebsrat besteht aus 17 Mitgliedern, davon sind vier freigestellt. Regelmäßig nehmen die Betriebsräte an Fortbildungen teil. Im Jahr 2014 belief sich die Summe der Schulungstage auf insgesamt 47 Tage – das sind 9 Tage mehr als im Vorjahr.

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.

Arbeitsschutz: Sicherheit und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter bei der Arbeit sind von herausragender Bedeutung und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Sie sind daher neben der Qualität der Produkte und dem wirtschaftlichen Erfolg ein gleichrangiges Unternehmensziel. Um signifikante Verbesserungen zur Gesunderhaltung aller Mitarbeiter zu erzielen, hat apetito im Jahr 2014 einen Masterplan Arbeitssicherheitsmanagement verabschiedet.

Neu gegründet wurde Anfang 2015 ein Lenkungsausschuss als oberstes Gremium für das betriebliche Arbeitssicherheitsmanagement.

Der Lenkungsausschuss legt einheitliche Ziele und das Vorgehen für den Standort Rheine verbindlich fest und ist gleichzeitig Kontrollinstanz für den Arbeitskreis Arbeitssicherheitsmanagement, der für die operative Umsetzung von Maßnahmen verantwortlich ist.

Verantwortung in der Lieferkette

In den externen Audits bei Lieferanten überprüft apetito die Prinzipien des UN Global Compact. Wir fordern unsere Lieferanten auf, uns entsprechende Nachweise zu international gültigen Normen, wie ILO oder UN Global Compact, zur Verfügung zu stellen.



Ziele 2015/2016

Kontinuierliches Ziel ist es, Systeme zu schaffen zur nachhaltigen Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Mindestens ein Arbeitsplatzprogramm p.a., das Betriebliche Eingliederungsmanagement oder auch der Arbeitsschutz zahlen auf das Ziel ein. Besonders im Fokus steht seit 2014 der Arbeitsschutz: Ziel ist es, die Arbeitsunfälle jährlich zu reduzieren.

Mit dem Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems – abgestimmt mit Vorstand und Betriebsrat – soll das Ziel erreicht werden.

Die Meinung der Mitarbeiter ist wichtig. Daher werden Mitarbeiter-Befragungen im Abstand von drei bis vier Jahren durchgeführt mit Maßnahmenableitungen auf Basis der Ergebnisse.

Ständiges Monitoring der gesetzlichen Aktivitäten/Regularien, um Umsetzbarkeit (zeitnah) zu realisieren.



Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen Ihres Unternehmens zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen, Verringerung von Arbeitsrisiken und Reaktion auf die Verletzung von Arbeitsnormen.

apetito Prinzipien

Arbeitsschutz: Mit dem Ziel, die Arbeitsunfälle jährlich um zu reduzieren, startete im Sommer 2014 die Aktion "Arbeitssicherheit geht vor" – zunächst für die Küchen und die Technik. Zwölf Infopoints standen dafür in verschiedenen Arbeitsbereichen.

Das soll helfen, verhaltensbedingte Betriebsunfälle zu verringern. Täglich zu Schichtbeginn wurden die Plakate an einen anderen Platz gestellt, um alle Mitarbeiter immer wieder für Sicherheitsmaßnahmen zu sensibilisieren. Die Resonanz der Mitarbeiter wurde genutzt,

um potenzielle Gefahrenstellen zu entschärfen. Der Arbeitsschutz wurde von der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe als Prämierter Betrieb 2014 ausgezeichnet, da die Maßnahmen über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. So wurden etwa mehr Ersthelfer und Sicherheitsbeauftragte ausgebildet, als gesetzlich gefordert. Neue Mitarbeiter werden bei Beschäftigungsbeginn zu ihren bisherigen Erfahrungen zum Thema Arbeitssicherheit bei ihren vorherigen Arbeitgebern befragt. Im Berichtszeitraum wurde eine spezielle Schulungsunterlage über das Thema Arbeitssicherheit für Auszubildende erstellt, um diese gezielt anzusprechen.

Mitte 2015 wurde vom Lenkungsausschuss Arbeitsschutzmanagement das Konzept hin zur "Verhaltensorientierten Arbeitssicherheit" verabschiedet. Dabei geht darum, Verhalten gezielt zu beobachten, erwünschtes Verhalten und positives Verhalten im Dialog mit den Mitarbeitern kurz und knapp zu besprechen.

Im Herbst 2015 fand ein Erfahrungsaustausch mit Sicherheitsfachkräften anderer Unternehmen der Branche statt, organisiert durch die Berufsgenossenschaft.

Arbeitsrecht: Neben den Pflichtschulungen bzw. Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit/Umweltschutzmaßnahmen/Gefahrstoffe/Gefahren bietet apetito seinen Führungskräften auch Schulungen zu "Arbeitsrecht"-Themen an. Verantwortlichkeiten beim "Schutz der Arbeitsrechte" sind gesetzlich über den Unternehmer geregelt, 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.

Explizit benannte Ombudspersonen können bei Vorfällen direkt oder anonym kontaktiert 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.

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)

Gesundheitsmanagement: Das betriebliche Gesundheitsmanagement von apetito verfolgt zwei Ziele: die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern und das Engagement für die eigene Gesundheit zu steigern. In den Fokus rücken dabei zunehmend die Folgen der demografischen Entwicklung sowie das Eingliederungsmanagement nach Krankheitsfall. Wichtige Impulse hierzu gibt der eigens geschaffene "Arbeitskreis Gesundheit", der für jedes Jahr ein abwechslungsreiches Programm erarbeitet. Auch im Berichtszeitraum wurden wieder zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt, für Mitarbeiter oftmals kostenfrei und als Teil der Arbeitszeit - darunter Arbeitsplatzprogramme, Firmenläufe sowie Sport- und Gesundheitsangebote.

Der Arbeitskreis initiiert darüber hinaus Krebsvorsorgeuntersuchen, Workshops zu gesundheitsförderlichen Arbeitstechniken oder auch Impfungen.

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.



Messung

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

apetito Prinzipien

Mitarbeiter-Kennzahlen apetito AG (2014):



68 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen befristeten Arbeitsvertrag (Vorjahr 75). 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 2014 waren es 3,9 Prozent (2013: 3,8 Prozent). 21 Zeitarbeitnehmer (Vorjahr 16) konnten in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

4,19 Prozent ist der Anteil schwerbehinderter Mitarbeiter. Zu den Führungskräften bei apetito zählen alle Mitarbeiter, die neben ihrem Stammgehalt einen Bonus beziehen. Bei apetito gibt es laut Definition 76 Führungskräfte, von denen 18 weiblichen Geschlechts sind. Dies entspricht einem Anteil von 24 Prozent. Im Berichtsjahr wurden keine Beschwerden in Bezug auf Diskriminierung eingereicht (Vorjahr: keine). Diverse Programme zur Mitarbeiterentwicklung sind vorhanden. Der Lernbedarf wird im Rahmen der persönlichen Entwicklungsplanung mit PEPP ermittelt. Der Anteil der durchschnittlichen Schulungstage liegt bei 1,54 pro Mitarbeiter. Darunter fallen 2014 jährliche Pflichtschulungen – wie folgt verteilt:



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:	2012	2013	2014
Anzahl Arbeitsunfälle:	71	60	71
davon meldepflichtig:	57	53	58
Anzahl Wegeunfälle gesamt:	5	9	6
davon meldepflichtig:	5	6	5
Ausfalltage:	608	663	708
Tausend-Vollarbeiter-Quote:	44,4	40,6	43,5
Ausfallquote:	0,22	0,23	0,24
Todesfälle:	0	0	0

Verantwortung in der Lieferkette

Bestehen lieferantenseitig Zweifel an der Umsetzung der Normen, so wird eine Geschäftsbeziehung entweder nicht aufgenommen oder beendet.

Einen solchen Fall hat es im Berichtsjahr nicht gegeben.

UMWELTSCHUTZ

7. *Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,*

8. *... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und*

9. *... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.*



Assessment,
Grundsatz
und Ziele



Umsetzung



Messung von
Ergebnissen



Assessment, Grundsatz und Ziele

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

apetito Prinzipien

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

Verantwortung in der Lieferkette

Die Einhaltung der UN Global Compact-Prinzipien sind Teil der Lieferanten-Selbstauskunft.

Sie werden zudem im Rahmen unserer Auditierungen überprüft.

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 Internetseite konzipiert, die auf viele Fragen Antworten gibt.

Unter <http://www.apetito.de/Zutaten> werden regelmäßig neue Informationen eingepflegt.



Ziele 2015/2016

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.

Übergeordnetes Ziel ist die allgemeine Reduzierung von CO₂-Emissionen. Für unsere Leasingfahrzeuge etwa haben wir das Ziel pro Jahr 5 g CO₂/km einzusparen, um im Jahr 2020 das Ziel von 105 g CO₂/km zu erreichen.



Umsetzung

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

apetito Prinzipien

Maßnahmen zum Umweltschutz:

Im Jahr 2014/2015 wurden durch Aktionen und Berichterstattung im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung den Mitarbeitern Anregungen gegeben, in ihrem täglichen Handeln den Umweltschutz zu berücksichtigen.

apetito arbeitet eng mit der Leitstelle Klimaschutz am Standort Rheine zusammen.

Darunter fällt beispielsweise die Teilnahme am Runden Tisch "Betriebliches Mobilitätsmanagement". Mehrere Rheinischer 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. Auch im Sommer 2015 nahm apetito an der Aktion

„Heute bleibt das Auto stehen!“ teil.

Aufgabe war es, von Juni bis August mindestens 30 Tage mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Mit dieser Aktion nahm apetito auch an der "Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit" des Rates für Nachhaltige Entwicklung teil und stellte diese auf einem Online-Portal des Rates vor. Ziel des Portals ist es, Nachhaltigkeits-Aktionen vorzustellen, die zum Mitmachen und Nachahmen anregen.

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.

2014/2015 wurden zudem sowohl das Technik-Fahrzeug für den Werksverkehr, als auch der PKW für den Stadfahrer durch Elektrofahrzeuge ausgetauscht, um den Treibstoff-Verbrauch und die CO₂-Emissionen langfristig zu reduzieren.

Um den Stromverbrauch zu senken, wird in verschiedenen Bereichen sukzessive energieeffiziente LED-Beleuchtung installiert. So konnten allein durch die LED-Außenbeleuchtung im Vergleich zu einer konventionellen Beleuchtung 44,3 t CO₂eq eingespart werden, in der Verwaltung sogar 81,9 t CO₂ eq. Rückstandsuntersuchungen finden im betriebseigenen Labor statt: In 2014 wurde mehr als 1000

Gemüseproben auf Pestizide und Schwermetalle sowie ca. 500 Fleisch- und Fischprodukte auf Schwermetalle und Tierarzneimittel untersucht. Beim Fisch wurde neben Blei und Cadmium auch auf Quecksilber getestet. Mitte 2015 wurde das Schwermetall Arsen in den Prüfplan aufgenommen. Im Hinblick auf die zu erwartende Gesetzesanpassung wurde in der Rückstandsanalytik eine Methode etabliert, um die von der EU für Reis vorliegenden Grenzwerte für Arsen sicherzustellen. Des Weiteren wurde in 2014 die Bestimmung von Quartären Ammoniumverbindungen (QAVs), für die es ab August 2015 Grenzwerte gibt, mit in die Routineanalytik aufgenommen. QAVs sind Rückstände aus der Desinfektion, die bei ungenügender Nachreinigung mit klarem Wasser im Produkt gefunden werden. Mehrere 100 Rohwaren wurden parallel zu den Pestizidanalysen vermessen, um die Produktsicherheit Lieferantenseitig zu kontrollieren. Daneben wurden auch apetito Fertigprodukte analysiert um die Sicherheit der Reinigungsprozesse in der Produktion zu überprüfen.

Verantwortung in der Lieferkette

Transparente Informationen über die Qualität und die Herkunft der Zutaten gibt es auf der Internetseite von apetito: „<http://www.apetito.de/Zutaten>“. Auch die Themen Saisonalität und Regionalität der Zutaten spielen eine Rolle. Bezogen auf die gesamte Beschaffungsmenge sind 48 Prozent der Zutaten aus Deutschland, 21 Prozent aus Europa, 19 Prozent aus Südamerika und 12 Prozent aus Asien. apetito kauft seine Zutaten 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 bekommen, die beziehen wir daher 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. Die Website bietet die Möglichkeit zum Dialog. Über Kontaktformulare können Interessierte direkte Fragen an apetito richten. Der Ausbau der Internetseite erfolgt kontinuierlich.

Weitere Maßnahmen, Bewertungen und Fortschritte sind in der aktuellen Umwelterklärung dokumentiert.



Messung

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

apetito Prinzipien

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 2014 sind in der Umwelterklärung dokumentiert (www.apetito.de/Nachhaltigkeit). Durch die Wärmerückgewinnung konnten wir beispielsweise 1761,50 t CO₂ reduzieren. Die Überprüfung der Ergebnisse geschieht durch das Management in den Reviewgesprächen. Im Berichtszeitraum gab es keine negativen Ereignisse im Zusammenhang mit Umweltschutzprinzipien. Der spezifische Dieserverbrauch konnte im Geschäftsjahr 2014

gegenüber 2013 durch ständig optimierte Tourenauslastung, durch das weiter ausgeweitete Öko-Fahrtraining der Kraftfahrer, den Einsatz von Leichtlaufreifen und Geschwindigkeitsbegrenzer sowie der Reduzierung eines Lastzuges um 7,4% gesenkt werden. Im Geschäftsjahr 2014 erhöhte sich der Treibstoffverbrauch für die Akquisition bzw. Betreuung der Kunden im Vergleich zum Geschäftsjahr 2013 bei höherer Streckenleistung um 2,5%. Hiermit wurden die gestiegenen Anforderungen unserer Kunden nach erhöhter Präsenz des Außendienstes Rechnung getragen. Die Zielvorgabe für neue emissionsärmere Leasingfahrzeuge wurde von 130 g CO₂/km auf max. 125 g CO₂/km im Geschäftsjahr 2014 gesenkt und wird weiterhin proaktiv mit Fahrertrainings unterstützt.

Kernindikatoren für das Geschäftsjahr 2014 bezogen auf den Gesamtoutput:

I. Energieeffizienz

- *Gesamter (dir.) Energieverbrauch: 58.398 MWh*
- *Wärmerückgewinnung: 8.193 MWh*

II. Materialeinsatz

- *Einsatzmaterialien: 33.942,2 t*

III. Wasser

- *Wasserverbrauch: 256.315,0 m³*

IV. Abfall

a) *Gesamtes jährliches Abfallaufkommen*

- *hausmüllähnlicher Gewerbeabfall: 527,9 t*
- *Pappe: 416,5 t*
- *Polystyrol Kunststoffe: 481,5 t*
- *Metalle/Schrott: 58,5 t*
- *Flotat: 2.185,3 t*

b) *Gesamtes jährliches Abfallaufkommen*

- *gefährliche Abfälle: 2,9 t*

V. Biologische Vielfalt

- *Versiegelte + bebaute Fläche/Gesamtfläche: 0,44*

VI. Emissionen

- a) *Jährliche Gesamtemission von Treibhausgasen: 5.650,6 t CO₂eq*
- b) *Jährliche Gesamtemission (SO₂ und NO_x) in die Luft: 9,67 t*

Verantwortung in der Lieferkette

2014 wurden mehr als 1000 Gemüseproben auf Pestizide und Schwermetalle sowie ca. 500 Fleisch- und Fischprodukte auf Schwermetalle und Tierarzneimittel untersucht.

Mehrere hundert Rohwaren wurden parallel zu den Pestizidanalysen vermessen, um die Produktsicherheit lieferantenseitig zu kontrollieren.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

10.

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



Assessment,
Grundsatz
und Ziele



Umsetzung



Messung von
Ergebnissen



Assessment, Grundsatz und Ziele

Beschreibung Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

apetito Prinzipien

Verantwortlich für die Korruptionsbekämpfung sind der Vorstand und die Ombudspersonen. apetito hält alle gesetzlichen Bestimmungen ein. Um systematisch deren Einhaltung zu garantieren, wurden organisatorische Vorkehrungen getroffen. Dazu gehört das Risikomanagement sowie die Innenrevision.

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.

Verantwortung in der Lieferkette

Für Dienstleister, die an unseren Produktionsstandorten arbeiten, gibt es separate Fremdfirmenhandbücher, in denen ebenfalls die Prinzipien klar benannt sind. Ein System zur Verhinderung von Preisabsprachen/Korruption ist über die Innenrevision, unseren Verhaltenskodex und das Risikomanagement implementiert. Beschäftigte werden präventiv geschult.



Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Grundsätzen der Korruptionsbekämpfung, zur Verminderung von Risiken der Korruptionsbekämpfung und zur Reaktion auf Vorfälle.

Zu den e-learning-Schulungen fanden 2013/2014 vertiefende Workshops für alle Bereiche mit unterschiedlichen Schwerpunkten statt. 2014/2015 wurden alle neuen Mitarbeiter zum Verhaltenskodex geschult. In 2016 erfolgt die nächste 100% Schulung aller Mitarbeiter (Drei-Jahres-Rhythmus).

In der internen Kommunikation (Mitarbeiterzeitung, Intranet) wurde regelmäßig über den Verhaltenskodex, dessen Inhalte und dessen Sinn und Zweck informiert.



Messung

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

100% der neuen Mitarbeiter/innen wurden durch die online absolvierte Verhaltenskodex-Schulung zum Bereich Anti-Korruption aufgeklärt. Es wurden im Berichtszeitraum null Beschwerden im Bereich Korruption eingereicht.

Anlagen:

- Nachhaltigkeitsbericht 2013
- Umwelterklärung 2014
- Verhaltenskodex
- Leitbild