



Verantwortungsvoll handeln

Berichtsgrundlagen

Der vorliegende Bericht enthält Informationen der apetito AG zur Nachhaltigkeit und beschreibt die Kalenderjahre 2011 bis 2013.

Wir orientieren uns erstmals an den neuen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI-G4) und der „Kern“-Option einschließlich der Erweiterungen und Anpassungen für die Lebensmittelindustrie.

Ergänzende Informationen sind im Geschäftsbericht der apetito Gruppe, im Internet unter www.apetito.de sowie im Kapitel „Über diesen Bericht“ auf Seite 72 zu finden.

en der
ovative
rfahrungen
dlicher
ge Weiter-
de Mega-
orbereitet,
nutzen.
hhaltigkeit
gie eta-
Handeln
agement,
ernehmens-

bereiche durchdringt und bereichert. Wir wachsen nachhaltig, arbeiten auf Augenhöhe zusammen und engagieren uns für Umwelt und Gesellschaft.

Die apetito AG nimmt ihr unternehmerisches Handeln ernst und hat den Anspruch, ihre Kunden und Konsumenten immer wieder mit dem besten Essen und mit dem besten Service in Begeisterung zu versetzen. Auf dieses Ziel arbeiten wir tagtäglich hin – als verantwortungsvoller Verpflegungsspezialist für Millionen Menschen.

ngsanbieter



Umwelt

Umweltschutz und Verantwortung über die Lieferkette



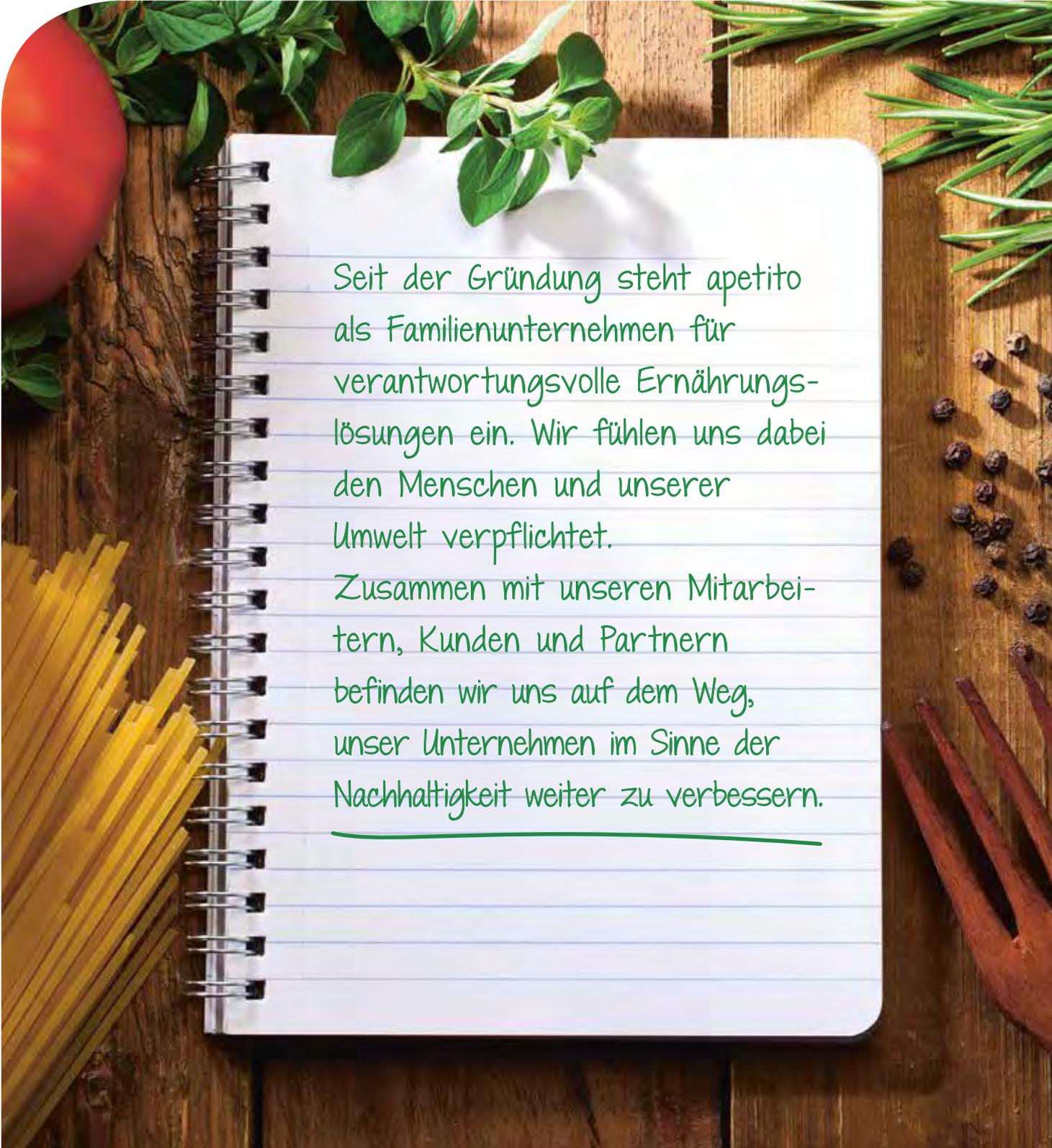
Soziales Engagement

Soziales Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft

NACHHALTIGKEIT

Umweltschutz für wirtschaftlichen Erfolg nutzen.

Verantwortungsvoll handeln



Seit der Gründung steht apetito als Familienunternehmen für verantwortungsvolle Ernährungslösungen ein. Wir fühlen uns dabei den Menschen und unserer Umwelt verpflichtet.

Zusammen mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern befinden wir uns auf dem Weg, unser Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit weiter zu verbessern.

Inhalt

- 4 Brief des Vorstands
- 8 apetito im Profil
- 10 Nachruf: Eine nachhaltige Prägung
- 12 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

18 Zukunftsorientiert wachsen – Ökonomie

- 20 Auf den Geschmack gekommen
 - 22 Hinter den Kulissen
 - 23 Gerüstet für die Zukunft
 - 25 Strategien und Märkte
 - 26 Der Kunde im Fokus
 - 29 Essen – mehr als nur Ernährung

30 Klare Herkunft – Ökologie

- 32 Lieferkette im Blick
 - 36 Vertrauen durch Transparenz
 - 37 Eine hervorragende Klimabilanz
 - 39 Aktiv für die Umwelt
 - 42 Lebensmittel auf dem Prüfstand
 - 45 Das große Ganze

46 Dialog gestalten – Soziales

- 48 Partnerschaftlichkeit und Dialog
 - 54 Interview: „Wir dürfen niemals stehen bleiben“
 - 58 Nachhaltige Bildung
 - 62 Arbeit und Gesundheit im Einklang
 - 65 Starker Rückhalt für Familien
 - 68 Initiative ergreifen

- 70 Essay: Chancen des demografischen Wandels
- 72 Über diesen Bericht
- 73 GRI-Index
- 80 Kontakt
- 81 Impressum

Über apetito

Die apetito AG ist seit über 55 Jahren der Spezialist für Tiefkühlkost und innovative Verpflegungslösungen. Durch die Erfahrungen mit den Anforderungen unterschiedlicher Kundengruppen und unsere ständige Weiterentwicklung sind wir auf kommende Megatrends gut eingestellt und darauf vorbereitet, Chancen weiterhin erfolgreich zu nutzen.

Seit Langem ist das Prinzip der Nachhaltigkeit in der apetito Unternehmensstrategie etabliert. Wir verstehen nachhaltiges Handeln dabei nicht nur als ökologisches Engagement, sondern als einen Wert, der alle Unternehmens-

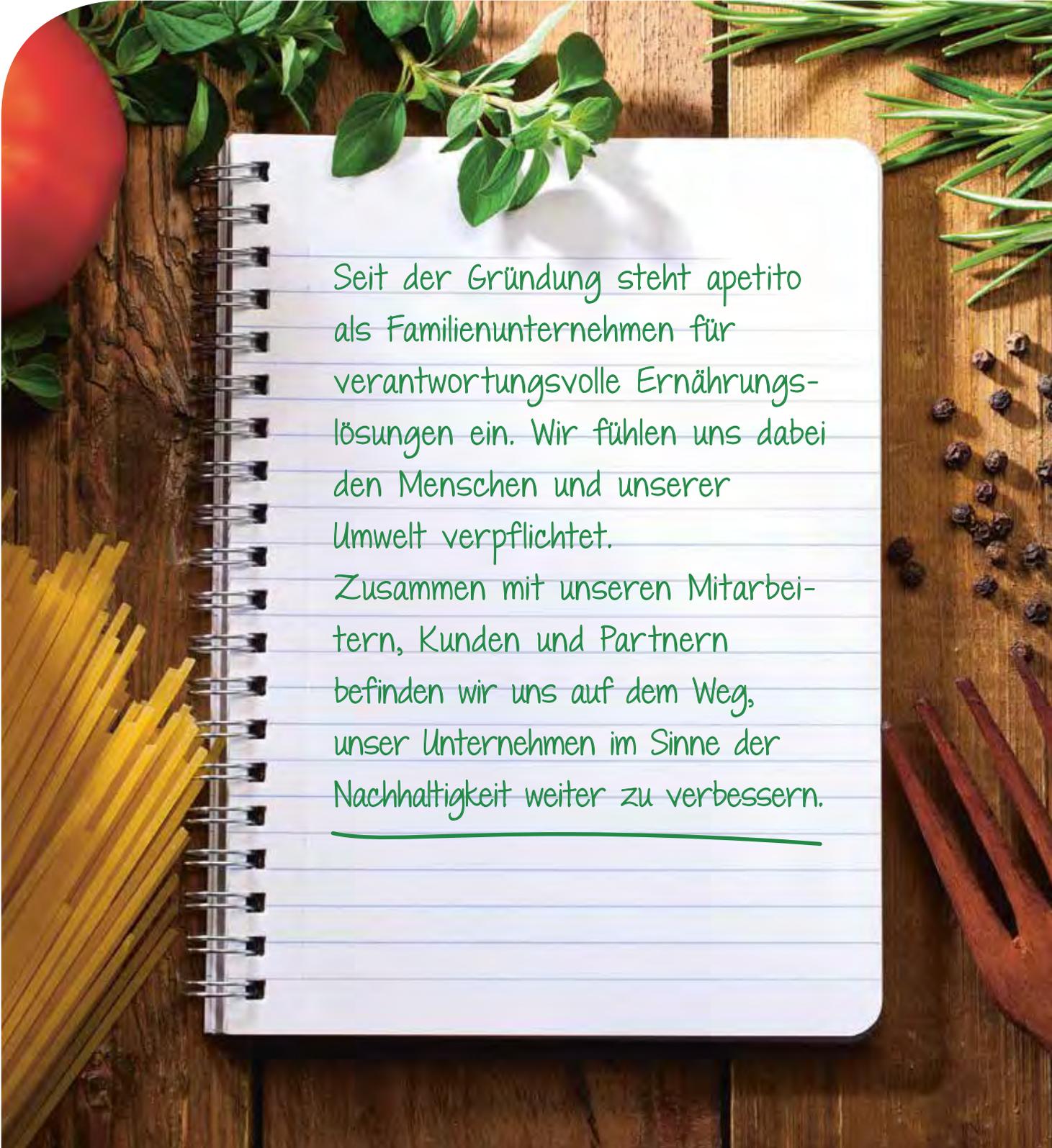
bereiche durchdringt und bereichert. Wir wachsen nachhaltig, arbeiten auf Augenhöhe zusammen und engagieren uns für Umwelt und Gesellschaft.

Die apetito AG nimmt ihr unternehmerisches Handeln ernst und hat den Anspruch, ihre Kunden und Konsumenten immer wieder mit dem besten Essen und mit dem besten Service in Begeisterung zu versetzen. Auf dieses Ziel arbeiten wir tagtäglich hin – als verantwortungsvoller Verpflegungsspezialist für Millionen Menschen.

apetito – Verantwortungsvoller Verpflegungsanbieter



Verantwortungsvoll handeln



Seit der Gründung steht apetito als Familienunternehmen für verantwortungsvolle Ernährungslösungen ein. Wir fühlen uns dabei den Menschen und unserer Umwelt verpflichtet.

Zusammen mit unseren Mitarbeitern, Kunden und Partnern befinden wir uns auf dem Weg, unser Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit weiter zu verbessern.

Brief des Vorstands

*Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrte Mitarbeiter und Partner des Unternehmens,*

G4-1 das Thema Nachhaltigkeit zieht sich bei apetito wie ein roter Faden durch die Unternehmensgeschichte – und das seit seiner Gründung im Jahr 1958. Denn nachhaltige Wertschöpfung hat Tradition bei apetito als Familienunternehmen: Unser gesamtes Handeln ist seit jeher dem langfristigen Erhalt des Unternehmens ebenso wie dem Wohl aller Stakeholder gewidmet. Und auch die Tiefkühlung an sich ist ein nachhaltiger Prozess, werden so schließlich Nahrungsmittel länger auf natürliche Art und Weise haltbar gemacht. Den Grundstein für all dies hat unser Firmengründer und Ehrenvorsitzende des Aufsichtsrates Karl Düsterberg gelegt, der am 14. Juli dieses Jahres im Alter von 97 Jahren verstorben ist. Wir werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Auch in den vergangenen Jahren hat sich apetito im Bereich Nachhaltigkeit stetig weiterentwickelt. So haben wir etwa in den letzten beiden Jahren mehr als 40 Mio. Euro in die bestehenden Standorte investiert und unser Geschäftsmodell gezielt erweitert, zum Beispiel mit neuen Verpackungskonzepten und der Ausweitung unseres Angebots an Bio-Menüs. Im Rahmen unserer Strategie richten wir unsere Aktivitäten konsequent auf die drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Soziales aus: apetito ist wirtschaftlich sicher, der Umwelt verbunden und sozial engagiert.

Denn langfristiger wirtschaftlicher Erfolg ist ausschließlich mit bestem Essen und bestem Service gewährleistet. Dies zeigt sich in besonderer Weise an unserer Qualitätsoffensive „Geschmack pur“: Durch die konsequente Verwendung natürlicher Zutaten und transparente Angaben zur Herkunft der Produkte handeln wir verantwortungsbewusst, sicher und vor allem mit natürlichem Geschmack in einem Umfang, der einzigartig ist.

G4-15 apetito nimmt seit jeher in den relevanten Themen eine Vorreiterrolle ein: So ist unser hohes Umweltengagement am Standort Rheine seit 1998 EMAS-zertifiziert. Als erstes Unternehmen der Lebensmittelbranche sind wir 2010 dem UN Global Compact beigetreten und informieren in jährlichen Berichten auf unserer Website über Fortschritte. Nun haben wir uns entschieden, unseren Nachhaltigkeitsbericht bereits in diesem Jahr auf die neuen, erst nach dem 31. Dezember 2015 verpflichtenden Leitlinien der Global Reporting

Guido Hildebrandt

- Seit 2006 Vorstandsmitglied der apetito AG
- Neben seiner Ressortverantwortung für Absatz und Logistik repräsentiert er seit 2013 als Sprecher den Gesamtvorstand
- Schwerpunkte seiner Arbeit sind die noch engere Bindung der Kunden und das Wachstum im Export



Initiative, GRI-G4, auszurichten. Die dafür notwendigen Voraussetzungen, wie etwa die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse, haben wir frühzeitig geschaffen.

Im sozialen Bereich legen wir besonderen Wert auf eine enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern. Dafür haben wir ein klares Leitbild – unser Partnerschaftliches Erfolgsmanagement – festgelegt. Dessen elf Prinzipien und Werte haben wir im vergangenen Jahr unter den drei Begriffen „Miteinander, Engagement und Fairness“ zusammengefasst und noch stärker in das Bewusstsein der Mitarbeiter gerückt.

G4-56

Besonders erfreulich war im vergangenen Jahr zu den Top 3 beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Königsdisziplin „Deutschlands nachhaltigste Unternehmen“ zu gehören. Das würdigt unser starkes Engagement im Bereich Nachhaltigkeit und ist gleichzeitig ein Ansporn für uns, noch besser zu werden. Dafür haben wir die Arbeit in unserem „Strategiekreis Nachhaltigkeit“ noch einmal intensiviert und sind dabei, uns neue Ziele für die Zukunft zu setzen. Hierbei berücksichtigen wir in hohem Maße die Erwartungen unserer Stakeholder, unsere eigenen Anforderungen und Megatrends wie den demografischen Wandel, Gesundheit, Ressourcenknappheit und die weltweite Vernetzung.

Eine weitere Herausforderung sehen wir etwa in der Lieferantenkommunikation und in der Formulierung von neuen Einkaufsleitlinien. Bereits heute sind alle Lieferanten von apetito dem Global Compact verpflichtet; bei unseren Hauptlieferanten führen wir eigene Audits vor Ort durch. In Zukunft wollen wir unsere Lieferantenauswahl noch kritischer hinterfragen und den Aspekt „Nachhaltige Supply Chain“ kontinuierlich weiterentwickeln.

Im Bereich der Belegschaft haben wir die in den nächsten Jahren zu erwartenden Mitarbeiterabgänge durch einen Generationenwechsel im Blick. Viele Mitarbeiter sind bereits seit Ende der 1980er Jahre bei apetito beschäftigt und werden deshalb in naher Zukunft in den Ruhestand treten. Um neue Mitarbeiter für apetito zu begeistern und unsere Werte und Prinzipien zu erhalten, möchten wir unser Profil noch weiter schärfen. Daher messen wir uns auch in diesem Jahr mit den Besten und nehmen erneut am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ teil. Die Erkenntnisse daraus nutzen wir, um uns weiterzuentwickeln.

Nur mit diesen umfassenden Maßnahmen können wir unseren Anspruchsgruppen – beispielsweise der Familie Düsterberg, unseren Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten, der Gesellschaft, den Medien oder Nicht-Regierungsorganisationen – gerecht werden. Ihre Meinung ist uns wichtig. Deshalb führen wir mit allen Stakeholdern einen offenen Dialog und tauschen uns regelmäßig aus, sei es in persönlichen Gesprächen oder auch in gezielten Befragungen. Auch mit der Familie Düsterberg – inzwischen ist deren dritte Generation am Unternehmen beteiligt – stehen wir in engem Austausch.

Sehr geehrte Damen und Herren, auch für die kommenden Jahre, ganz konkret bis zum Jahr 2020, haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt. Wir wollen dem Thema Nachhaltigkeit noch mehr Gewicht beimessen und alle unsere Geschäftsaktivitäten nicht nur auf deren ökonomische, sondern auch auf deren ökologische und soziale Auswirkungen hin prüfen. So werden wir zum Beispiel unser komplettes Lieferantenmanagement um diese Nachhaltigkeitsaspekte erweitern. Außerdem werden auch alle Investitionen diesbezüglich überprüft. Den Verbrauch unserer Fahrzeugflotte wollen wir bis 2020 um weitere 10 Prozent reduzieren. Und alle neuen Mitarbeiter erhalten frühzeitig eine elektronische Schulung zu unserem Verhaltenskodex. Wir sind überzeugt, dass apetito so auch in der Zukunft eine Vorreiterrolle einnehmen wird, wenn es um Nachhaltigkeit geht – getreu unserem Anspruch „apetito ist der verantwortungsvolle Verpflegungsanbieter“!

Mit freundlichen Grüßen



Guido Hildebrandt

Vorstandssprecher der apetito AG

G4-DMA: Angaben zum Managementansatz

**Ökonomie**

*Nachhaltige Wertschöpfung und langfristiges Denken – mit qualitativ hochwertigen Verpflegungslösungen gewährleisten wir nicht nur den Erfolg unseres Unternehmens, sondern den unserer Kunden und Partner. Verantwortungsvolle Lebensmittel höchster Güte kommen unseren Tischgästen zugute. **Ab Seite 18***

**Ökologie**

*Unsere ökologischen Bestrebungen zielen darauf ab, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden und einen aktiven Beitrag zum Schutz unserer Umwelt zu leisten. Die Zertifikate von EMAS III und ISO 14001 sind uns dabei Wegweiser und Bestätigung. In der Lieferkette übernehmen wir Verantwortung von der Zutat bis zur Speise und binden unsere Partner in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein. **Ab Seite 30***

**Soziales**

*Fundament unseres Umgangs sind der Verhaltenskodex und das Leitbild „Partnerschaftliches Erfolgsmanagement“. Aus ihnen erwachsen eine offene Kommunikation, unser weitsichtiges soziales Engagement und Verantwortung für die Gesellschaft. Die erfolgreiche Teilnahme am Great Place to Work-Wettbewerb ist ein wichtiger Meilenstein für apetito als Arbeitgeber. **Ab Seite 46***

apetito im Profil

G4-3 Die **apetito AG** ist das Herz der apetito Firmengruppe und der Spezialist im Kreieren und Kochen hochwertiger Verpflegungslösungen für Menschen in unterschiedlichen Verzehr- und Lebenssituationen. An unserem zentralen

G4-5 **Standort Rheine** verbinden wir jahrzehntelanges Know-how mit modernsten Kochanlagen. In der Tiefkühlbranche sind wir als Pionierunternehmen bekannt.

G4-8 Mit über 9.000 Mitarbeitern und täglich rund 1,3 Millionen Tischgästen gehört die apetito

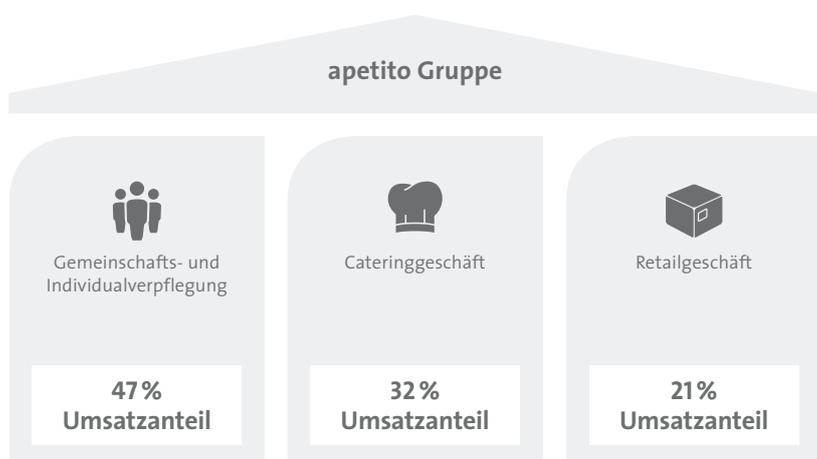
G4-6 Gruppe zu den Markt- und Innovationsführern in der Gemeinschaftsrestauration, im Cateringgeschäft und im Endverbrauchermarkt.

G4-17 **G4-4** Die Firmengruppe umfasst neben den

deutschen Tochtergesellschaften der apetito AG – der apetito convenience GmbH & Co. KG in Hilter und der COSTA Meeresspezialitäten GmbH & Co. KG in Emden – auch Tochterunternehmen in Frankreich, Großbritannien, Kanada, Spanien, Österreich und den Niederlanden sowie die Schwester-gesellschaft apetito catering.

Die apetito AG – auf die sich dieser Nachhaltigkeitsbericht konzentriert – versorgt **Senioren-einrichtungen, Schulen, Kindertagesstätten und Betriebe in Deutschland** mit mehr als 3.200 ausgewählten Rezepturen und spezifischen Verpflegungslösungen in Form von **Tiefkühlprodukten und -systemen**.

Die drei Geschäftsbereiche



Das Geschäft der apetito Firmengruppe beruht auf drei soliden Geschäftsbereichen.

Doch die apetito AG definiert sich auch über ihre Unternehmenswerte: Hohe Qualität, Natürlichkeit und Transparenz sind selbstverständliche Ansprüche, die wir im Rahmen unserer Produktverantwortung an uns selbst stellen. Ergänzt werden diese durch unsere einzigartige Unternehmenskultur, die Leistung und verantwortungsvolles Handeln fordert und fördert. Unsere nachhaltigen Bemühungen für externe und interne Stakeholder und die Umwelt lassen wir uns regelmäßig zertifizieren.

Seit der Gründung im Jahr 1958 ist apetito ein Familienunternehmen. Die Inhaberfamilie Düsterberg steht fest zum Unternehmen, engagiert sich für die neuen Aktivitäten und die Ausweitung der Geschäftstätigkeiten und



Workshops – wie hier in Rheine – dienen dazu, die Unternehmenskultur weiter zu festigen.

hält weiterhin alle Aktien an der apetito AG. Wolfgang Düsterberg als Aufsichtsratsvorsitzender und Michael Düsterberg als Aufsichtsratsmitglied beraten als Aufsichtsräte den Vorstand und unterstützen die auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Politik des Unternehmens.

G4-7

Dieser Bericht entspricht den neuen Leitlinien der GRI-G4 (Option „Kern“). Im Mai wurde das Umweltmanagementsystem nach EMAS III für die Geschäftsjahre 2011 bis 2013 der apetito AG am Standort Rheine geprüft. Die Umwelt-erklärung im Sinne der EMAS-III-Verordnung wird separat im Internet veröffentlicht. Die übrigen Teile zur Nachhaltigkeitsstrategie sind mit großer Sorgfalt zusammengetragen und intern geprüft worden. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Aussagen dieses Berichts auf das Jahr 2013.

G4-32

G4-9: Kennzahlen zur Unternehmensgröße

1.578 <i>Beschäftigte der apetito AG (durchschnittlich nach Köpfen am Quartalsende)</i>	241,9 <i>Mio. Euro Umsatzerlöse</i>
 <p>78% Eigenkapital- quote</p>	165,1 <i>Mio. Euro Eigenkapital</i>
19,6 <i>Mio. Euro Verbindlichkeiten</i>	211,0 <i>Mio. Euro Gesamtkapital</i>

Stand: 31.12.2013

Eine nachhaltige Prägung

Nachruf auf Karl Düsterberg

Als am 1. April 1958 die Firma Düsterberg & Senger – künftig apetito – in Rheine gegründet wurde, waren sich die gleichnamigen Gründer nicht bewusst, dass aus ihr eines Tages ein internationaler Verpflegungsspezialist werden würde. Zwar war Karl Düsterberg, Jahrgang 1917, zuvor energischer Betreiber einer florierenden Nachkriegsbäckerei sowie eines Obst- und Gemüsegroßhandels gewesen – der „Lebensmittel-Background“ trat also offen zutage. Doch die eigentliche Initialzündung für apetito begann mit Karl Düsterbergs zukunftsweisender Idee, die Tiefkühlkost aus den Vereinigten Staaten nach Deutschland zu bringen.



Karl Düsterberg

Dabei war die deutsche Tiefkühlwirtschaft der 50er und 60er Jahre kein Selbstläufer: Karl Düsterberg nahm zahlreiche Rückschläge in Kauf, auch musste er zu Beginn erst Abnehmer ausfindig machen, da Tiefkühlgerichte in Deutschland nahezu unbekannt waren. Erste Erfolge gelangen seinem Unternehmen bei der Betriebsverpflegung, für die schon bald 120 verschiedene Menüs verfügbar waren. Bereits 1964 stellte der Betrieb jährlich 12.000 bis 17.000 Komplettmahlzeiten für etwa 180 Kantinen her. Unterdessen musste sich apetito in den Folgejahren und -jahrzehnten immer wieder wandeln und neue Schwerpunkte bestimmen. Es folgten weitere Tätigkeitsfelder wie das ebenfalls in Deutschland zunächst unbekannte Catering, die Schul- und Seniorenverpflegung sowie die enge Zusammenarbeit mit der Ernährungswissenschaft.

„Zu meinen unternehmerischen Grundüberzeugungen gehört es von jeher, dass ich als Arbeitgeber nicht nur ökonomische, sondern auch eine soziale Verantwortung trage.“

Karl Düsterbergs Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit hat bei apetito hohen Stellenwert und wirkt bis heute im Unternehmen fort. Sein visionärer Innovationsgeist und die pragmatische Vorgehensweise trugen essenziell dazu bei, dass die apetito AG in ihrer heutigen Form agieren kann. In der autobiografischen Schrift „Im Herzen ein Kaufmann“ legte er auch eindrücklich dar, dass nachhaltiges Gedankengut schon vor der Nachhaltigkeitsberichterstattung wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur war: Das gilt sowohl für das langfristige strategische Denken, den Qualitätsanspruch als auch für den technischen und organisatorischen Standard, der schon bald den Vergleich mit den im Tiefkühlsektor führenden Amerikanern nicht zu scheuen brauchte. Dass Karl Düsterberg dabei nie das Wohl und die Mitbestimmung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Augen verlor, ist sein weiteres großes Verdienst.

„Die Welt fasziniert mich trotz aller Beschwerden so, wie sie ist, meine Aufgabe war, sie real mitzugestalten.“

Für seine unternehmerischen und Lebensleistungen wurde Karl Düsterberg im Laufe seines Lebens mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Bundesverdienstkreuz. 1982 übergab er sein gut aufgestelltes Unternehmen dem ältesten Sohn Wolfgang, übernahm bis 2014 den Ehrenvorsitz des Aufsichtsrates und beteiligte sich bis ins hohe Alter tatkräftig an den Vorgängen in der international agierenden Firmengruppe. Letztendlich hat sich das Modell aus zielführenden Innovationen und organischem Wachstum durchgesetzt, ein Prinzip, das apetito bis heute und in Zukunft prägt.

apetito trauert um Karl Düsterberg. Am 14. Juli 2014 ist der visionäre Firmenvater und Vordenker der modernen Gemeinschaftsverpflegung im Alter von 97 Jahren verstorben.

„Wer eine ungewöhnliche Idee in die Tat umsetzen will, muss auch bereit sein, konsequent und mit seiner ganzen Persönlichkeit daran zu arbeiten.“

Karl Düsterberg zur Entstehung von apetito



Das Sicherstellen höchster Qualität war bereits in den Anfangstagen von apetito eines der wichtigsten Ziele und Grund für ständige Qualitätstests.



Ein Modell des für den Großhandel 1949 angeschafften Kleintransporters, ein Goliath, steht als Sinnbild des Werdegangs Karl Düsterbergs im Verwaltungsgelände in Rheine.



Der erste Auftritt auf der internationalen Lebensmittelmesse ANUGA im Jahr 1962 war ein weiterer Meilenstein in der Geschichte des Unternehmers und des Unternehmens.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

G4-32 Wir von apetito glauben, dass der viel gebrauchte Nachhaltigkeitsbegriff an Kontur gewinnt, wenn man aus ihm konkrete Maßnahmen und Handlungsfelder für eine verantwortungsvolle Unternehmensstrategie ableitet. Auch wenn wir durch unseren Nachhaltigkeitsbericht 2010, die „Great Place to Work“-Platzierung von 2012 und die Top-3-Platzierung beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis bereits wirksame Meilensteine gesetzt haben, arbeitet die apetito AG stetig an der (Neu-)Ausrichtung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie.

G4-18
G4-30 Mit der Vorlage dieses alle drei Jahre erscheinenden Nachhaltigkeitsberichts erweitern wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung der vergangenen Jahre, da die aktuelle Publikation

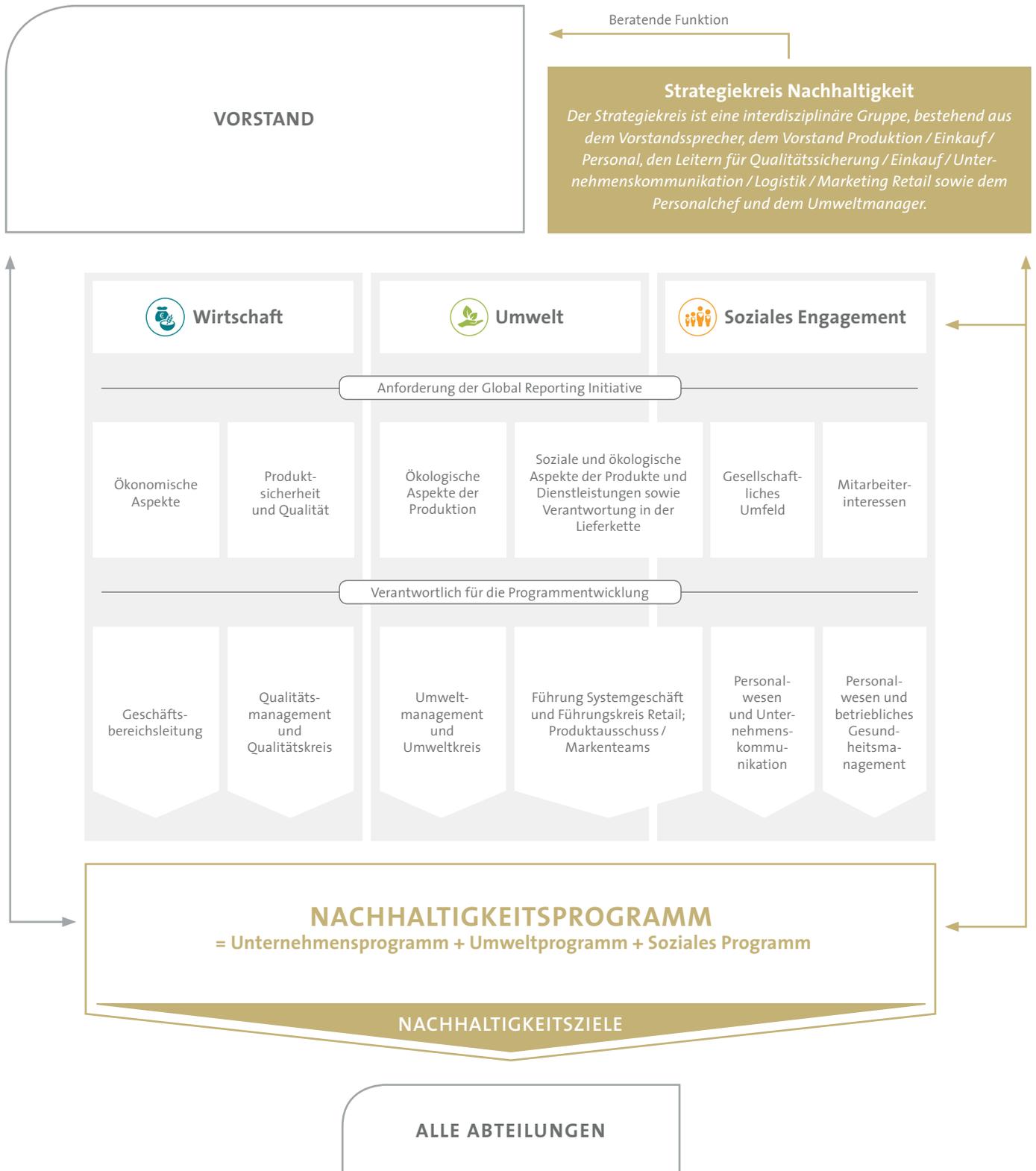
erstmals in Anlehnung an die von der international anerkannten Global Reporting Initiative erarbeiteten G4-Leitlinien für einen „Kern“-Bericht erstellt wurde. Unser Ziel ist es, in den drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Soziales nachhaltiger zu handeln und integratives Denken in allen Abteilungen zu fördern. Basierend auf unserer langen Erfahrung mit dem Managementsystem DIN ISO 9001:2008 und der Validierung nach EMAS III spielt das Thema Nachhaltigkeit seit Jahren eine entscheidende Rolle.

Seit Mitte des Jahres 2013 analysierte apetito in einem mehrstufigen Prozess die Aspekte, die von zentraler strategischer Bedeutung für das Unternehmen sind. Dadurch sollte die Frage beantwortet werden: „Was sind für apetito

G4-24: Identifizierung der wichtigsten Stakeholder



G4-34: Führungsstruktur



die Kernthemen der Nachhaltigkeit, bei denen wir als Familienunternehmen eine besondere Verantwortung haben und auch aktiv übernehmen wollen?“

„Zukunftsorientiert wachsen“, „Klare Herkunft“ und „Dialog gestalten“: Das sind die drei strategischen Dimensionen, nach denen apetito sein Nachhaltigkeitsengagement ausrichtet. Diese Dimensionen bilden jeweils den thematischen Schwerpunkt für die Säulen der Nachhaltigkeit: Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Die Bestimmung dieser Themen ist das Resultat einer methodischen Analyse, die der Strategiekreis Nachhaltigkeit in diesem Rahmen durchführte. Es ging uns darum, unsere bestehende Nachhaltigkeitsstrategie zu schärfen. Dabei sind wir strukturiert und systematisch vorgegangen.

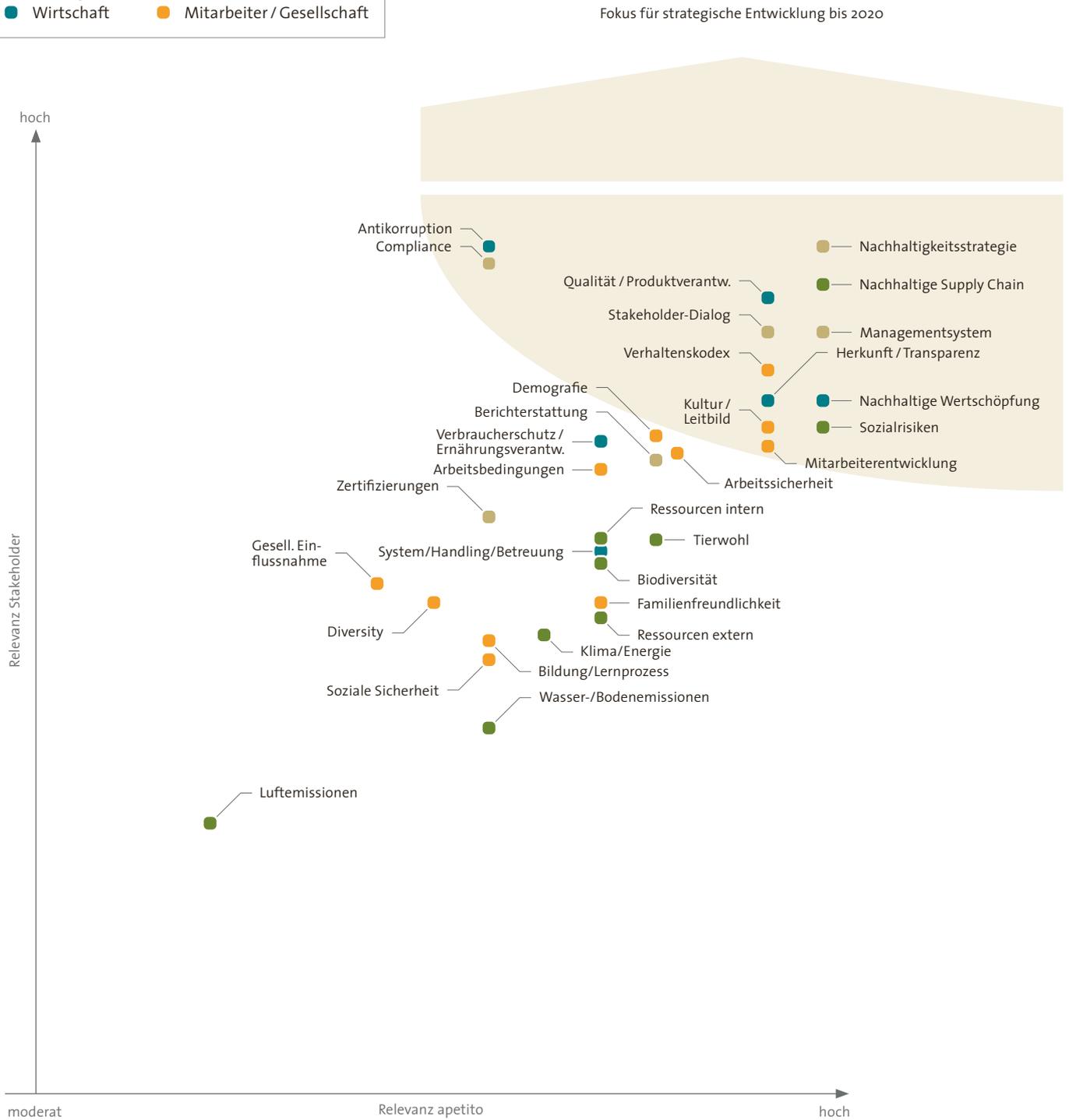


Der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts gingen methodische Analysen voraus.

G4-19, G4-20, G4-21: Wesentlichkeitsanalyse

Legende:

- Strategie
- Umwelt
- Wirtschaft
- Mitarbeiter / Gesellschaft



G4-18: Der Weg zur Strategie



G4-25

In einem ersten Schritt haben wir uns mit unseren **Stakeholdern** auseinandergesetzt. In einem Stakeholder-Mapping betrachteten wir verschiedene Interessengruppen und ordneten sie für jede der drei Säulen nach Einfluss und Interesse. Je höher die Werte sind, umso höher ist die Relevanz dieser Gruppe für apetito. Daraus abgeleitet ergaben sich unsere

G4-24

Haupt-Stakeholder: Mitarbeiter, Aktionäre, Aufsichtsrat, Kunden, Lieferanten sowie Gesellschaft, Region, Staat, NGOs und Medien.

Im darauffolgenden Schritt interessierte uns, was diese Gruppen von apetito erwarten.

G4-26

G4-27

Durch den etablierten intensiven Austausch in persönlichen Gesprächen im Sinne des Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements und durch Befragungen waren uns diese Themen bereits bekannt. Hinzu kamen die relevanten gesellschaftlichen Megatrends, die Anforderungen aus internationalen Standards und

G4-20

G4-21

unsere eigenen Voraussetzungen. Die Gesamtheit der analysierten Aspekte ergab eine ganze Liste an Nachhaltigkeitsthemen, die für apetito bedeutsam sind.

Von „Qualität und Produktverantwortung“ über „Nachhaltige Supply Chain“ bis hin zur „Unternehmenskultur“ reicht die Palette der Schwerpunkte, mit denen wir uns auch in Zukunft weiter beschäftigen wollen. Insgesamt haben wir 32 Aspekte als relevant definiert. Mithilfe einer sogenannten Wesentlichkeitsanalyse haben wir sämtliche Aspekte sowohl nach ihrer Relevanz für die jeweiligen Zielgruppen als auch für apetito bewertet und auf diese Weise priorisiert. Aus der differenzierten Betrachtung ergaben sich die **internen und externen Auswirkungen** auf das Unternehmen. Diese Top-Themen bilden nun die Grundlage für unsere strategische Weiterentwicklung.



Bei der Bestimmung der Nachhaltigkeitsthemen mussten unternehmenseigene mit den Anforderungen der Stakeholder abgestimmt werden.

Den drei Säulen der Nachhaltigkeit haben wir sechs Fokusfelder zugeordnet. Zur Säule Wirtschaft – und somit der Dimension „Zukunftsorientiert wachsen“ – zählen die Felder „Nachhaltig profitables Wachstum“ und „Qualitätsbewusstsein“. Die Säule Umwelt beinhaltet sowohl den „Umweltschutz“ als auch die „Verantwortung in der Lieferkette“. Der Blick auf die Steigerung der Lebensqualität und Gesundheit betrifft in der Säule Soziales sowohl die „Mitarbeiter“ als auch die „Gesellschaft und Region“.

Anders als im letzten Nachhaltigkeitsbericht von 2010, in dem wir die Themen gemäß unseren Haupt-Stakeholdern dargestellt hatten, haben wir diesen Bericht anhand der Säulen und Fokusfelder strukturiert. Damit möchten wir die wesentlichen Aspekte und deren Bedeutung noch stärker hervorheben. Die Auswahl und Anzahl der behandelten Themen unterscheidet sich aufgrund der erstmaligen Erstellung nach GRI-G4 vom letzten Bericht.

Ausblick: Ziele und Meilensteine

Der Strategiekreis hat im September 2014 ein ganzes Bündel an Zielen und Meilensteinen für die wesentlichen Aspekte aller Fokusfelder bis 2020 formuliert. Sie dienen nun als Orientierung für die Abteilungen und Arbeitskreise, die daraus ein umfassendes Nachhaltigkeitsprogramm erarbeiten. Dieses Programm wird eine Richtlinie für unser Handeln sein und soll unsere Position und Wahrnehmung als verantwortungsvoller Verpflegungsanbieter weiter festigen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie nimmt Einfluss auf alle Tätigkeitsfelder des Unternehmens und ist somit genau wie unsere Vision „Bestes Essen & Bester Service“ und unser Leitbild des Partnerschaftlichen Erfolgsmagements in unsere Konzern-Gesamtstrategie eingebunden.

G4-22

G4-23

Zukunfts- orientiert wachsen

Die exzellente Qualitäts- und Kundenorientierung ist die treibende Kraft unseres wirtschaftlichen Erfolges.

Wachstum

Nachhaltig wachsen heißt, nicht auf Kosten der Gemeinschaft, sondern für sie zu wachsen.



ÖKONOMIE

Dem Zeitgeist voraus!

Mit „Geschmack pur“ setzt apetito ein klares Zeichen: Unverfälschte, ausgewogene Verpflegung und wirtschaftlicher Aufschwung gehen bei apetito zusammen.



*Asha Marquardt, Ernährungsberaterin
„Mit natürlichen Zutaten erreichen
wir besondere Geschmackserlebnisse.“*



Wachstum aus Verantwortung

Die apetito AG setzt sich für eine nachhaltige Wertschöpfung ein: Sie verfolgt langfristige Umsatz- und Gewinnziele und ein stetiges organisches Wachstum, basierend auf einem fairen und freien Wettbewerb. Dabei rücken neben den wichtigen finanziellen auch nicht finanzielle Indikatoren in den Fokus. Dieses Verständnis hat beim Familienunternehmen apetito jahrzehntelange Tradition und geht mit einem hohen Qualitätsbewusstsein für Produkt und Kunde einher.

Die 2012 angestoßene Initiative „Geschmack pur“ verkörpert die Grundwerte unseres Unternehmens auf ideale Weise und ist ein wesentlicher Bestandteil des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolges: Aus natürlichen Zutaten in höchster Qualität entwickeln wir vielseitige und leckere Speisen – für rundum zufriedene Kunden und Tischgäste.

Auf den Geschmack gekommen



Alle apetito Gerichte wurden an die Anforderungen der „Geschmack pur“-Initiative angepasst.

90%

aller Befragten empfinden „Geschmack pur“-Gerichte als lecker und natürlich.

Ob bei der Gemeinschafts- oder Individualverpflegung oder im Lebensmitteleinzelhandel – als moderner Verpflegungsspezialist will apetito allen Konsumenten stets bestes Essen und besten Service bieten. Wesentlicher Treiber dieser Vision ist unsere Philosophie „**Geschmack pur**“. Produktentwickler mit hoher kulinarischer Kompetenz arbeiteten über mehrere Monate akribisch an dem neuen Menüprogramm, das seit Herbst 2012 auf dem Markt ist. Über 1.500 Menüs und Menükomponenten sind in diesem Rahmen geprüft, rezeptorisch überarbeitet und neu kreiert worden.

Wir möchten unsere Kunden mit unverfälschten Geschmackserlebnissen begeistern. Durch den das gesamte Sortiment betreffenden Verzicht auf Konservierungsstoffe, Geschmacksverstärker, Hefeextrakte, Würze und Farbstoffe ist „Geschmack pur“ die konsequente Weiterentwicklung der „Natürlich ohne“-Kampagne und steht an der Spitze unserer nachhaltigen wirtschaftlichen Bestrebungen. Der Verzicht auf diese Zusätze geht bei apetito aber nicht auf Kosten des Geschmacks. Erntefrisches Gemüse und Obst, natives Raps- und Olivenöl, hochwertiges Fleisch aus der hauseigenen Metzgerei sowie Gewürze und Kräuter in großer Vielfalt – mit verständlichen Zutatenlisten erfüllen wir das Bedürfnis vieler Konsumenten nach natürlichen und nachvollziehbaren Zutaten. Die Zusammenarbeit mit ausgesuchten Lieferpartnern stellt die hohe Qualität der verwendeten Zutaten sicher.

„Geschmack pur“ kommt bei Kunden sehr gut an. Bei Umfragen bewerteten rund 98 Prozent aller Konsumenten das Essen mit den Noten „gut“ bis „sehr gut“, und über 90 Prozent aller

Befragten empfanden das Essen als lecker und natürlich. Auch die zahlreichen individuellen Rückmeldungen und Kundenwertungen bestätigen unsere Menüs mit „Geschmack pur“-Siegel als Erfolgsgeschichte mit Zukunft. Denn: Die apetito AG stellt die Güte ihrer Produkte regelmäßig auf den Prüfstand und reagiert auf neue Wünsche, Erwartungen und Trends. Auf diese Weise treiben wir unsere Qualitäts- und Wachstumsstrategie voran.



Hinter den Kulissen



Mit Hilfe von Laboruntersuchungen überzeugen sich apetito Spezialisten von der Qualität der Produkte.

Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement umfasst alle Stationen des Produktlebenszyklus:

- die Beschaffung
- die Verarbeitung
- und die Verwendung beim Kunden und Tischgast

Fundament der Qualitätssicherung unseres Unternehmens ist die permanente **Qualitätsprüfung**. Sie umfasst unterschiedliche Maßnahmen, von der Wareneingangskontrolle bis zum Fertigprodukt. Ein ganz spezielles Beispiel ist die Teilnahme am Ringversuch Milchfett, in dem sichergestellt wurde, dass die Genauigkeit der apetito eigenen Laborergebnisse zum Milchfettanteil im Fettgehalt von Rahmsoßen tatsächlich gegeben ist. Während solcher und ähnlicher Maßnahmen arbeiten Experten aus den Abteilungen Qualitätssicherung, Produktentwicklung, Marketing und Ernährungsberatung Hand in Hand, um die Qualität des Sortiments zu prüfen und zu verbessern oder neue Menüs zu entwickeln.

G4-PR1

Die Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Kunden ist erklärtes apetito Ziel. Entsprechend werden in allen Phasen des Produktlebenszyklus Maßnahmen getroffen und durch ein hochentwickeltes Qualitätsmanagementsystem abgesichert: Als Erstes erfolgt ein Briefing gemäß Ernährungsanforderungen und Ernährungsstandards, an das sich eine zielgruppenspezifische Produktentwicklung anschließt. Parallel dazu werden Zutatenkontrollen zur Sicherung von Nährwerten, der mikrobiologischen Hygiene sowie der Rückstandsfreiheit in Bezug auf Pestizide, Schwermetalle und Tierarzneimittel durchgeführt. Weitere In-Prozess-Kontrollen und sensorische Endprüfungen runden das Qualitätsmanagement ab.

Gerüstet für die Zukunft

Zu den größten wirtschaftlichen Herausforderungen in der Lebensmittelbranche zählen der Anstieg der Rohstoffpreise sowie der Preis- und Wettbewerbsdruck. Auch hier stützt sich die apetito AG auf ihr Leitbild: Ökonomische Einsparpotenziale werden dort ausgeschöpft, wo sie nicht auf Kosten der Qualität, der Umwelt oder der fairen Arbeitsbedingungen gehen. Korruption und Preisabsprachen lehnt das Familienunternehmen kategorisch ab. Diese Prinzipien sind im Verhaltenskodex festgelegt, der die ethischen Verhaltensnormen und Werte für alle Mitarbeiter und für den Umgang mit Geschäftspartnern klar

definiert und als Selbstverpflichtung fixiert. Durch den qualitätsorientierten Ansatz und die nachhaltige Wertschöpfung, gelebt durch Mitarbeiter, die täglich ihr Bestes geben, hebt sich die apetito AG deutlich vom Wettbewerb ab.

Um das Unternehmen apetito langfristig für die Zukunft zu rüsten und Wachstum zu gewährleisten, tätigen wir zielführende Investitionen in zentralen Bereichen. Im apetito Konzern haben wir im Geschäftsjahr 2013 21,8 Mio. Euro investiert, davon entfielen auf die apetito AG etwa 15 Mio. Euro. Von



Herzstück des apetito Logistikzentrums ist eine vollautomatische Kommissionier- und Sortieranlage. Täglich können hier rund 1.000 Kundenaufträge bearbeitet werden.

besonderer Bedeutung ist die größte Einzelinvestition der über 50-jährigen Firmengeschichte: Am 9. Oktober 2013 wurde das neue **Logistik- und Versandzentrum (LogiZ)** in Rheine offiziell in Betrieb genommen, mit dem apetito europaweit Maßstäbe setzt. Herzstück ist eine vollautomatische Kommissionier- und Sortieranlage. Im Durchschnitt können von unseren Mitarbeitern täglich 1.000 Kundenaufträge in diesem Zentrum bearbeitet werden. Auch in anderer Hinsicht handelt es sich um eine zukunftsweisende Investition: 530 hocheffiziente Motoren, eine Wärmerückgewinnungsanlage und weitere ökologisch relevante Details sorgen für eine optimale und verantwortungsbewusste Ausnutzung der Energie. Darüber hinaus wurden neue Anlagen zur Ausweitung der Produktionskapazitäten angeschafft, um den Marktbedürfnissen noch besser gerecht werden zu können. Für das laufende Jahr plant das Unternehmen weiterhin hohe Investitionen an fast allen Standorten. Am Hauptstandort in Rheine haben beispielsweise die Planungen zum Bau eines Kundeninformationscenters begonnen.



Der demografische Wandel wirkt sich in vielen Märkten aus. apetito stellt sich mit der Rahmenstrategie 2020 darauf ein.

Strategien und Märkte

Neben diesen wegweisenden Investitionen hat apetito im Jahr 2014 auch seine strategische Ausrichtung neu angepasst und mit der **Rahmenstrategie 2020** und den apetito Kernkompetenzen abgestimmt. Getragen vom Megatrend der demografischen Entwicklung sollen die Care-Märkte Schwerpunkt unserer Tätigkeiten besonders im Systemgeschäft sein. Dazu fand am 22. Januar 2014 das 5. Internationale Management Meeting statt, an dem Teilnehmer aus Kanada, England, Frankreich, den Niederlanden, Österreich und dem Heimatmarkt Deutschland teilnahmen. Bei dieser Gelegenheit wurden für die verschiedenen Länder und Marktstrukturen weitere Schwerpunkte formuliert, die als Basis für die zukünftigen Geschäftsmodelle dienen sollen. Diese lokalen Schwerpunkt-Märkte haben in den jeweiligen Ländern eine hohe Bedeutung: In Deutschland sind das beispielsweise der Schulmarkt und der Markt Betriebsverpflegung, in den Niederlanden der Markt der Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Auch international baut apetito seine Aktivitäten aus: Ende Januar 2014 wurde die Gesellschaft apetito Österreich GmbH mit Sitz in Wien als Tochter der

apetito AG neu gegründet, die sich insbesondere auf die Belieferung von Senioreneinrichtungen, Schulen sowie Kitas konzentrieren wird. Dadurch stellt sich apetito in einem weiteren Wachstumsmarkt auf.

Mit speziellen **Belieferungs- und Vermarktungskonzepten** sichert apetito ebenfalls seine Zukunft: Immer mehr Partner wünschen sich neben dem klassischen Mittagsangebot zum Beispiel eine Ganztagsbewirtung im Sinne eines Warenbelieferungskonzepts, das sowohl standardisiert als auch auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten ist. Nach über 30 erfolgreichen Testläufen im Berichtszeitraum soll das apetito Warenbelieferungskonzept in Zukunft ausgeweitet werden.

Strategischer Schwerpunkt im Retailgeschäft der nächsten Jahre ist COSTA, eine der beliebtesten Marken im Bereich der Meeresspezialitäten. Sie soll weiter gestärkt werden und durch einen profitablen Produktmix und als Exportstandbein für Erfolge sorgen. Im Berichtszeitraum war die Marke insbesondere in Deutschland und Frankreich erfolgreich.



Der Kunde im Fokus



Für Verbraucher und Kunden hat apetito immer ein offenes Ohr: Ihre Anregungen helfen uns dabei, unsere Produkte und Lösungen stetig zu verbessern.

**140 Außendienst-
mitarbeiter absolvier-
ten 33.000 Besuche**

Da wir unseren Kunden immer die besten Leistungen und Produkte bieten wollen, treten wir auf vielfältige Weise mit ihnen in Kontakt. Die persönlichen Kontakte über unseren Außendienst liegen uns besonders am Herzen. Unsere 140 Außendienstmitarbeiter absolvierten 33.000 Besuche. Dazu kamen insgesamt knapp 500.000 telefonische Kundenkontakte. Nur durch den intensiven Austausch können wir uns zielgruppengerecht weiterentwickeln. Ein weiteres wichtiges Instrument für die Produkt- und Kundendimension ist der **Kundenbeirat Menüservice**, der sich einmal jährlich mit Kunden trifft, um sich über aktuelle Entwicklungen im Menüservice-Markt auszutauschen. Hier erfährt apetito, was Kunden bewegt, und leitet entsprechende Maßnahmen ab. Regelmäßig ist apetito überdies auf Messen und Kongressen vertreten, um den Kontakt mit Stakeholdern zu pflegen: Im Februar waren wir zum Beispiel beim Deutschen Schulleiterkongress

2014 vertreten. So konnten wir für unser Verständnis von zeitgemäßer und ausgewogener Schulverpflegung werben und Schulleiter und Besucher vom Geschmack unserer Gerichte überzeugen. Auch auf der didacta, der größten Bildungsmesse Deutschlands, und der Altenpflegemesse in Hannover waren wir mit Informationsangeboten vertreten und erhielten wertvolle Anregungen aus den Gesprächen mit Interessenten und Kunden.

„Was sind die Anforderungen der Zukunft an unsere Einrichtungen?“, das wollte apetito im Jahr 2014 genauer wissen. Im Bereich Senioreneinrichtungen, Werkstätten für behinderte Menschen sowie in der Betriebsverpflegung führte apetito mit über 150 Kunden intensive Zukunfts-Workshops durch. In über 30 Tagesveranstaltungen wurden Themen wie Finanzierung, Bewohner- und Wohnraumstruktur, Verpflegung, Gesetze, Fachkräftemangel oder auch die Ansprüche der nächsten Generation fokussiert. Die gewonnenen Erkenntnisse helfen uns dabei, aktiv und frühzeitig auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Märkte einzugehen.

Von der Zufriedenheit unserer Kunden im Besonderen überzeugen wir uns jedes Jahr durch **Kundenbefragungen**. Die Befragung im Jahr 2013 richtete sich an unsere Stakeholder-Gruppen Kitas, Schulen, Seniorenheime und Betriebe, die zu den wichtigsten Aspekten unseres Angebotes wie Produkt, Service und Verpackung Stellung nehmen konnten. Sehr erfreut hat uns, dass 98 Prozent der Kunden apetito weiterempfehlen. In allen Geschäftsbereichen wurden die Produkte, Services und Verpackungen mit der Note „sehr gut“ und „gut“ bewertet. Die marktbezogene Auswertung hat ergeben, dass sich die Zufriedenheit in den Bereichen Kitas, Schulen und Betriebsverpflegung gegenüber dem Vorjahr generell verbessert hat. Im Bereich der Senioreneinrichtungen fiel die Zufriedenheit mit der Verpackung von der Note 1,8 auf 2,1. Es wurden entsprechende Maßnahmen abgeleitet, um die Zufriedenheit der Vorjahre wiederherzustellen und generell zu steigern.

Die Noten „sehr gut“ und „gut“

gab es bei der Befragung 2013 für Produkte, Service und Verpackung.

G4-PR5



Mit MeinMenüplaner im Portal mein-apetito.de können apetito Kunden die Speisepläne für ihre Tischgäste nach eigenen Vorstellungen gestalten.

mein-apetito.de

- Onlineportal mit praktischen Serviceleistungen für Kunden
- Erstellung individueller Speisepläne mit MeinMenüplaner
- Einfache Kontaktmöglichkeiten per Formular oder Feedback-Button

Mit mein-apetito.de haben wir ein Onlineportal geschaffen, das eine praktikable Serviceleistung mit dem Kundendialog verknüpft: Menülisten, Infotexte, Hinweise zu Menü-Aktionen oder auch Seminaren sind hinterlegt, und auch das Bestellen von Werbemitteln, Broschüren und Hilfsmitteln ist darüber jederzeit möglich. Mit MeinMenüplaner, einem zentralen Tool innerhalb unseres Onlineportals mein-apetito.de, können Bestellungen ausgelöst und individuelle Speisepläne gestaltet werden, das heißt, unsere Kunden haben die Möglichkeit, die Speisepläne aus einer filterbaren Menüdatenbank speziell auf ihre Tischgäste abzustimmen, etwa auf Diabetiker oder Konsumenten mit Laktoseintoleranz. Außerdem können sie uns online schnell und bequem kontaktieren, sowohl über den Feedback-Button als auch über das Kontaktformular. In diesem und in anderen Fällen, in denen Informationen an uns übermittelt werden, ist der Schutz der Kundendaten für apetito eine hohe Verpflichtung und die Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben eine Selbstverständlichkeit. Der Datenschutz über unsere IT-Systeme wird laufend dem Stand der Technik angepasst.

Um unseren Kunden in Zukunft noch näher zu sein, wurden 2014 die Planungen zum Bau des zuvor erwähnten Kundeninformationscenters in Auftrag gegeben, das in größerem Umfang als bisher Kundenschulungen und Verkostungen ermöglichen soll.

Essen – mehr als nur Ernährung

Zu unserem Qualitätsverständnis gehört auch, dass wir einen Beitrag zur Ernährungs- und Gesundheitsbildung leisten – und damit zur Wertschätzung von Lebensmitteln. apetito engagiert sich für eine verantwortungsbewusste Ernährung und gibt sein Ernährungs-Know-how an seine Stakeholder weiter. Neben der Durchführung von Ernährungsbildungsmaßnahmen und der direkten Unterstützung durch unsere Abteilung Ernährungswissenschaft und -beratung kooperierten wir im Berichtszeitraum mit der Dietrich-Grönemeyer-Stiftung. Zusammen setzten wir uns für eine nachhaltige Verbesserung des Ernährungsverhaltens von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren ein. Bereits seit 2010 gibt es dazu Informationsbroschüren für die verschiedenen Zielgruppen mit dem Ziel, das Bewusstsein für gesunde Ernährung und Bewegung zu schärfen.



apetito engagiert sich auf vielfältige Art und Weise für Ernährungs- und Gesundheitsbildung.

Klare Herkunft

Immer mehr Konsumenten wollen es genauer wissen –
und wir lassen keine Wünsche offen.

ÖKOLOGIE

Nase vorn für Mensch und Umwelt!

Transparenz ist für uns ein Schlüsselwort:
Dass wir unsere eigenen und die Vorgänge
unserer Partner fortlaufend hinterfragen,
kommt letztendlich allen zugute.

Ursula Varelmann, Zentrale Analytik
„Jedes Produkt ist nur so gut wie seine
Bestandteile. Das gilt natürlich auch
für Lebensmittel. Bei der Auswahl der
Zutaten setzen wir daher auf größte
Sorgfalt.“





Rückverfolgbarkeit

Es geht ums Detail: Zutaten müssen verständlich dargestellt werden und ihr Werdegang nachvollziehbar sein.

Keine Zutat ohne Herkunft

Wir von apetito sind davon überzeugt, dass die besten Zutaten Voraussetzung für das beste Essen sind – sie stehen exemplarisch für die ökologische Nachhaltigkeit, der wir uns verpflichtet fühlen. Deshalb legen wir viel Augenmerk darauf, woher und von wem unsere Zutaten kommen. Und wir teilen dieses Wissen gern mit Konsumenten.

Denn auch beim Thema Ökologie denkt apetito ganzheitlich. Wir engagieren uns eigenverantwortlich für Umweltziele und ermuntern alle Beteiligten zur Mitarbeit an unseren Zielen: die Konsequenzen unserer Handlungen auf die Umwelt zu reflektieren, zu kontrollieren und die Umweltbilanz stetig zu verbessern. Dazu setzen wir seit 1998 am Standort Rheine und seit 2007 an den Standorten Hilter und Emden auf die Managementsysteme EMAS III und ISO 14001, deren Zertifizierungen wir 2013 erneut erhalten haben.

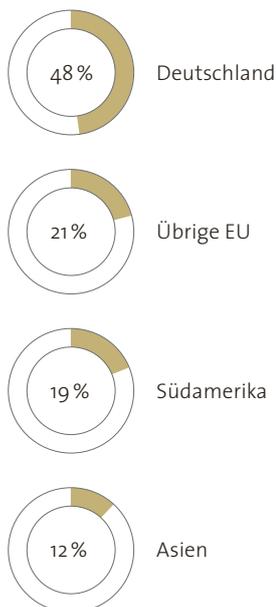
Lieferkette im Blick

Größte Sorgfalt wenden wir seit jeher bei der Beschaffung unserer Zutaten auf. Diese müssen stets unseren detaillierten Einkaufsspezifikationen gerecht werden, denn die Einhaltung von Qualitätsstandards hat bei apetito prinzipiell Vorrang vor günstigsten Einkaufskonditionen. Deshalb arbeiten wir auch nur mit ausgesuchten Lieferpartnern zusammen – hier in Deutschland, in Europa und weltweit. Über 48 Prozent aller von apetito verwendeten Zutaten stammen aus deutschen Regionen. Durch die sorgfältige Auswahl der Zutaten und langfristige Partnerschaften mit Lieferanten erzielen wir höchste Sicherheit und Qualität. Auch bezieht apetito bei seinen Einkaufsentscheidungen die Nähe zum Standort Rheine in seine Überlegungen ein.

Wir setzen uns ganzheitlich für ein nachhaltiges **Lieferkettenmanagement (Supply Chain)** ein, das die ausgewählten in- und ausländischen Lieferanten selbstverständlich einschließt. Um Risiken von Seiten unserer Lieferanten, aber natürlich auch für unsere Kunden und Konsumenten vorzubeugen, müssen sich unsere Partner an nationale Gesetze und darüber hinaus an international geltende Normen und Leitlinien wie den UN Global Compact mit den zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung halten. Das stellen wir zum einen durch den Lieferantenselbstauskunftsbogen sicher, den wir von allen Lieferanten einfordern. Zum anderen unternehmen Warengruppentteams aus Einkäufern, Produktentwicklern und Mitarbeitern der Qualitätssicherung regelmäßig Vor-Ort-Besuche,

G4-EC9

Verteilung der Einkaufsmengen nach Regionen, 2013



Stand: 31.12.2013

G4-EC9

G4-12

G4-EN32 G4-LA14



Die Supply Chain

Bei der Kontrolle der Lieferkette achten die Prüfer auf ökologische, soziale und gesetzliche Rahmenbedingungen.

Zutaten, deren Herkunft sich eindeutig zurückverfolgen lässt, bilden die Grundlage für unsere hochwertigen Menüs.

G4-12: Lieferkette

1. Lieferanten und
Zutatenauswahl



2. Warenein-
gangskontrolle



3. Garen, Braten,
Kochen



4. Portionieren



5. Schockfrostern
und Kennzeichnen



6. Produktkontrolle



7. Lagerung
und Transport bei
mind. -18°C



8. Kunde /
Tischgast



um sich von den richtigen Bedingungen zu überzeugen, Rückverfolgbarkeitstests durchzuführen oder Aspekte wie Saatgut und Tierhaltung eingehend zu prüfen.

G4-HR10 Mit der Durchführung von **Sozialaudits** hat apetito Ende 2012 begonnen. Das Ziel, zunächst zwei externe Audits durch unsere eigenen Mitarbeiter für den Bereich Fisch durchzuführen, wurde umgesetzt. Seit August 2013 ist apetito Mitglied bei **Sedex** (Supplier Ethical Data Exchange), einer Mitgliederorganisation für Unternehmen, die sich zu einer kontinuierlichen Verbesserung des ethischen Verhaltens in ihrer Lieferkette verpflichtet haben. Damit möchten wir eine höhere Transparenz im Bereich der Sozialstandards erreichen. Dadurch hat apetito auch die Möglichkeit, Audits und Zertifikate von Mitgliedslieferanten einzusehen und selbst Ergebnisse hochzuladen. Wir nutzen die



apetito setzt vielerorts auf Handarbeit – mit Premiumqualität als Resultat.

Sedex-Plattform, um die ILO-Standards anhand von Audits zu überprüfen. Ein Teil unserer Lieferanten ist bereits Mitglied bei Sedex.

Aufgrund der staatlichen Strukturen und der Gesetzgebung sehen wir die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen vor allem in Ländern außerhalb Europas und Nordamerikas. Aktuell sind wir dabei, einen Risikoplan zu erstellen, nach dem festgelegt wird, von welchen Lieferanten vorrangig eine Selbstauskunft gemäß diesem Standard eingefordert werden soll. Die Umsetzung erfolgt fokussiert ab 2015.

Die von uns definierten Anforderungen an Zutaten liegen in der Regel deutlich über den gesetzlichen Standards und werden im Sinne neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse laufend angepasst und überarbeitet. Ziel ist es, die Reinheit, Natürlichkeit und Rückstandsfreiheit zu jedem Zeitpunkt sicherstellen zu können. Dieser Grundsatz gilt natürlich auch für die weiteren Schritte entlang der Lieferkette. Sei es während des Kochens, Bratens oder Garens, beim Schockfrostern, der Verpackungsoptimierung oder durch unsere mehr als 5.400 sensorischen Prüfungen pro Monat, bei der Anlieferung durch unsere Servicefahrer oder etwa bei der umfangreichen Unterstützung unserer Kunden und Endkunden – Produktgüte und ganzheitliche, zielgruppen-gerechte Lösungen stehen in der apetito Lieferkette immer an erster Stelle.

Auch in den kommenden Jahren wird apetito sein Lieferkettenmanagement weiter optimieren. Denn das Thema „Nachhaltige Supply Chain“ ist als wesentlicher Aspekt für die strategische Ausrichtung definiert. Die „Nachhaltige Beschaffung“ wird ab Ende 2014 bei der apetito AG methodisch überprüft werden. Arbeitsgruppen beschäftigen sich derzeit intensiv mit dem Prozess und erarbeiten die Möglichkeiten und Grenzen der Umsetzbarkeit. Einbezogen werden die vom Markt und Kunden ausgehenden wesentlichen Anforderungen an Produkte und Service als Basis für die Umsetzung in der Supply Chain. Daraus leiten wir Ziele und Maßnahmen ab, um auch künftig systematisch wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Kriterien bei der Beschaffung zu berücksichtigen und überprüfen zu können. Mit einem jährlichen Managementreview behalten wir die Ergebnisse und Fortschritte im Blick.



Vertrauen durch Transparenz

G4-PR3

Neben der konsumentenfreundlichen **Kennzeichnung von Zutaten** auf unseren Produkten unternehmen wir weitere Schritte, um die Inhaltsstoffe unserer Lebensmittel noch transparenter für Kunden und Verbraucher zu machen. Wir halten uns nicht nur an die gesetzlichen Kennzeichnungspflichten, sondern setzen schon jetzt in vielen Fällen Empfehlungen um, die die Orientierung des Konsumenten vereinfachen, beispielsweise durch die Hervorhebung von Allergenen in Zutatenlisten oder Angaben zur optimalen Lagerung und Zubereitung.



Herkunft Ecuador

- Unser Brokkoli wird größtenteils im Freilandanbau im Andenhochland kultiviert.
- Für die Bewässerung der Felder nutzen die Bauern ausschließlich Schmelzwasser der umliegenden Berge.

Mit dem frei zugänglichen und attraktiven Herkunftsportal www.apetito.de/zutaten hat seit 2013 jeder die Möglichkeit, sich von der Qualität der Rohwaren zu überzeugen. Hier können zahlreiche nützliche Hintergrundinformationen zur Herkunftsregion, zur Saisonalität und zu Auswahl- und Kontrollverfahren einzelner Zutaten abgerufen werden. Das Angebot soll Kunden ansprechen, sie neugierig machen und dazu ermutigen, sich regelmäßig nach Neuigkeiten zu erkundigen. Mittlerweile sind Informationen zu über 60 Zutaten in unserem Herkunftsportal abrufbar, und die Recherche zu weiteren Zutaten läuft stetig. Zudem eröffnet die Seite Möglichkeiten zum Dialog: Per Kontaktformular online sowie über eine Hotline haben Konsumenten die Möglichkeit, ihre Fragen und Anregungen direkt an apetito zu richten.

Ob aus der Heimat oder der Ferne: Durch den nachhaltigen Umgang behalten die Zutaten auf dem Weg zum Teller des Konsumenten ihre Qualität und wertvollen Inhaltsstoffe.

Eine hervorragende Klimabilanz



Tiefkühlfrische Speisen von appetito sind kein Fastfood: Sie werden unter nachhaltigen Gesichtspunkten hergestellt, Vitamine und Nährstoffe bleiben ebenso bestmöglich erhalten wie der natürliche Geschmack.

Wir sind bereits seit 1958 Spezialist für tiefgekühlte Menüs, weshalb uns die klare Positionierung von Tiefkühlprodukten im Rahmen unserer Umweltpolitik besonders am Herzen liegt. 2010 veröffentlichte das Öko-Institut, Freiburg, zusammen mit dem Deutschen Tiefkühlinstitut e. V. eine Studie, die zeigt, dass Tiefkühlkost hinsichtlich der Energiebilanz und des CO₂-Ausstoßes mit gekühlten Lebensmitteln und Konserven gleichauf liegt oder teilweise sogar vorteilhafter ist und zudem noch einige weitere Vorzüge hat: die natürliche

G4-16: Mitgliedschaft in Verbänden



Deutsches
Tiefkühlinstitut



Bundesverband
Wirtschaft, Verkehr,
Logistik



Wirtschaftsvereinigung
Steinfurt



Bundesvereinigung
der Deutschen
Ernährungsindustrie



Bundesvereinigung
Logistik



Bund für Lebensmittelrecht
und Lebensmittelkunde
e. V.

G4-14

Haltbarmachung, die Schonung von Nährstoffen und Vitaminen sowie die saisonunabhängige Verfügbarkeit. Im Berichtszeitraum führten wir verschiedene Kommunikationsmaßnahmen durch, um die Erkenntnisse der Studie an unsere Stakeholder zu kommunizieren.

Doch appetito setzt sich auch in einem umfassenderen Sinn und aus eigener Initiative für die Umwelt ein: Wir stellen unsere Produkte nicht nur unter ökonomischen, sondern insbesondere auch unter ökologischen Gesichtspunkten her und verbessern unseren Umgang mit kostbaren Ressourcen wie Energie und Wasser stetig. Zu unserem Umweltleitbild gehören die Vermeidung, Verminderung und Verwertung von Abfällen, das Optimieren unserer Energieeffizienz

sowie das Einhalten und Übertreffen gesetzlicher Standards. Im Rahmen des EMAS und UN Global Compact haben wir uns grundsätzlich dazu verpflichtet, einen **vorsorgenden Ansatz** im Umweltbereich zu unterstützen.

Um all diese Vorsätze auch wirklich in die Tat umzusetzen, arbeiten wir regelmäßig mit Kunden, Behörden, Forschungsinstituten, Verbänden und Lieferanten zusammen, während unser Umweltmanagementsystem die Umwelleistungen auf allen Ebenen des Unternehmens bewertet und verbessert und dafür sorgt, dass Mitarbeiter aktiv miteinbezogen werden. Durch unsere offene Informationspolitik und die Erstellung von Ökobilanzen legen wir unsere Umwelleistungen regelmäßig offen.

G4-EN3, G4-EN4: Energieverbrauch

1.184

Kilowattstunden Energie pro 1.000 Kilogramm Produkt

G4-EN30: Ökologische Auswirkungen durch Transport

50,6

Liter Treibstoff pro 1.000 Kilogramm Produkt

G4-EN8: Gesamtwasserverbrauch

5,15

Kubikmeter Wasser pro 1.000 Kilogramm Produkt

G4-EN23: Abfall zur Entsorgung

Der spezifische Restmüllanfall am gesamten Standort Rheine hat sich im Geschäftsjahr 2013 gegenüber dem Vorjahr **um 6% reduziert**.

G4-EN15: Treibhausgas-Emissionen

655

Kilogramm CO_{2e} pro 1.000 Kilogramm Produkt

Internationale Leitlinien



United Nations Global Compact



EMAS – Geprüftes Umweltmanagement

Erreichte Umweltziele von 1998–2013 (pro Tonne Fertigware)



Abfall



Wasser



Strom

Aktiv für die Umwelt



Das Umweltmanagement der apetito AG definiert klare Ziele zur Verbesserung der Ökologiebilanz.

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. Ideengeber und Gestalter unserer ökologischen Maßnahmen ist das **Umweltmanagement** der apetito AG, dessen Organe sich aus verschiedenen Unternehmensbereichen zusammensetzen. Detailliert berichtet es seit 1998 jährlich im Rahmen einer Umwelterklärung nach EMAS über die Struktur, die Organisation und alle relevanten Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse, wie etwa die Vermeidung, Verminderung und Verwertung von Ressourcen. Dort werden auch die Kosten für Umweltmaßnahmen und zum Beispiel Investitionen in die Ressourcen-

schonung dokumentiert. Insgesamt schaut das Unternehmen mit dem System auf maßgebliche Erfolge zurück (siehe Grafik S. 38). Durch Wärmerückgewinnung konnten wir außerdem die CO₂-Ausstöße allein im Jahr 2013 um 1.845,60 t reduzieren. Die Überprüfung der Ergebnisse geschieht durch das Management in den Reviewgesprächen.

Im Berichtszeitraum führte apetito wieder zahlreiche konkrete Maßnahmen durch, um die Umweltfreundlichkeit des Unternehmens zu verbessern. Hierzu gehört zum Beispiel

Online verfügbar

Die geprüfte aktuelle Umwelterklärung nach EMAS III mit den vom GRI-G4 geforderten Zahlen, Daten und Fakten ist unter www.apetito.de einsehbar.



die neue Dienstwagenordnung, die am 1. Juli 2012 in Kraft trat. Die vereinheitlichte Ausstattung und CO₂-Grenzwerte für die Dienstwagen in deutschen apetito Gesellschaften hatten signifikante CO₂- und Kostenersparnisse durch die niedrigeren Kfz-Steuern zur Folge. Die Dienstwagen-Regelung lässt für Leasingfahrzeuge einen maximalen CO₂-Ausstoß von 125 g CO₂ pro km im Jahr 2014 zu. Dieser Wert wird in den kommenden Jahren kontinuierlich um 5 g CO₂ pro Jahr gesenkt.



Der alte Mitarbeiter-Kühlschrank verbrauchte 800 kWh im Jahr – nun gab es von apetito einen neuen mit der Klasse A+++.

In den Jahren 2013/2014 gaben wir unseren Mitarbeitern durch Aktionen, die Berichterstattung im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung Anregungen, in ihrem täglichen Handeln den Umweltschutz zu berücksichtigen. Herausragende Beispiele sind Empfehlungen zum Energiesparen, Informationen zur Abfallvermeidung und -verwertung und auch ein Spezial-Newsletter, der anlässlich der „Deutschen Aktionswoche Nachhaltigkeit“ im Juni 2013 erschien. Die Mitmach-Aktion Ende 2013 „Wer hat den größten Umweltsünder“ forderte alle Kolleginnen



Durch verschiedene Aktionen versucht apetito das Bewusstsein für den ökologischen Mehrwert des Fahrradfahrens bei seinen Mitarbeitern zu schärfen.

und Kollegen auf, dem Strombedarf ihres privaten Tiefkühlgerätes auf den Grund zu gehen. Neben Informationen zum richtigen Umgang mit Tiefkühlgeräten konnten sich die Mitarbeiter Messgeräte ausleihen, um zu Hause den Stromverbrauch zu messen. Der Mitarbeiter mit dem größten „Umweltsünder“ erhielt ein neues Gerät der Energieeffizienzklasse A+++ . 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 aus dem Verkehr ziehen.

Seit März 2013 fahren die Stadtfahrer innerhalb des Standorts Rheine im Rahmen eines Praxistests außerdem mit 100-prozentigen Elektroautos. Die Entscheidung über eine feste

Anschaffung ist grundsätzlich gefallen; lediglich ein abschließender Test über die Winterzeit steht noch aus. apetito arbeitet darüber hinaus 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 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, an der 350 in Rheine arbeitende Personen teilnahmen – darunter allein 50 Kolleginnen und Kollegen der apetito Gruppe. Im Aktionszeitraum legten sie an 1.620 gefahrenen Tagen über 18.000 Kilometer zurück. Auch die CO₂-Bilanz ist faszinierend: 7,5 t CO₂ konnten eingespart werden.

Zertifizierte Qualität

Die apetito AG legt viel Wert auf die Zertifizierung ihrer nachhaltigen Tätigkeiten und Produkte. So brachte unser Unternehmen COSTA im Berichtszeitraum die ersten Tilapiafilets nach dem neuen Standard des Aquaculture Stewardship Council (ASC) auf den Markt. Im

Herbst 2014 folgte die Markteinführung von ASC-zertifizierten Lachsfilets in den Handel – auch hier war COSTA erneut Vorreiter. Darüber hinaus wurden 2014 weitere Fischprodukte mit dem Marine Stewardship Council-Siegel (MSC) versehen. Damit tragen wir dem wachsenden Interesse von Konsumenten an solchen Informationen Rechnung, zudem sind die verantwortungsbewussten und bestands-erhaltenden Aufzuchtbedingungen für Verbraucher transparent gemacht.

COSTA wurde außerdem genauso wie unser Tochterunternehmen apetito convenience nach dem International Food Standard (IFS) zertifiziert. Geprüft wurden zuletzt 281 spezifische Anforderungen an den Standorten Rheine, Hilter und Emden, insbesondere der Umgang mit Roh- und Fertigwaren sowie Einkauf und Marketing. Auch wenn der Erfüllungsgrad mit 97 Prozent sehr hoch ausfiel, wurden weitere Verbesserungspotenziale verortet.

Lebensmittel auf dem Prüfstand

G4-EN27

Wir beobachten den Markt und erkennen frühzeitig Kundentrends. Dementsprechend prüfen wir kontinuierlich, ob und wie wir unsere Systeme und Produkte ökologischer ausrichten können. Neben dem Einsatz vom MSC-Fisch findet sich ausschließlich vom WWF grün oder gelb bewerteter Fisch im Sortiment. Auch die Nachfrage nach



Durch das Umweltsiegel vom MSC gibt apetito Konsumenten Aufschluss über die Aufzuchtbedingungen des verarbeiteten Fisches.

Beispiel: Rapsöl

Derzeit stammt das von apetito verwendete Rapsöl von einem münsterländischen Lieferanten, der besonders nachhaltig wirtschaftet.



Neben zertifiziertem Palmöl verwenden unsere Köche vorrangig Rapsöl – ein gesunde Alternative aus deutschem Anbau.

Bio-Lebensmitteln wächst stetig; in vielen Kundeneinrichtungen ist ein gewisser Prozentsatz an Bio-Artikeln bereits Standard. Den Trend hat apetito aufgegriffen und sein Bio-Sortiment seit 2014 deutlich ausgeweitet. Überdies löste die neue Mehrportionsschale aus Papier (MPS) die Schale aus Aluminium im Oktober 2012 ab: Ein Projektteam entwickelte eine umweltfreundliche Lösung, die durch deutlich weniger CO₂-Emissionen gekennzeichnet ist, Papiermaterial aus Frischfasern aus nachwachsenden Rohstoffen verwendet sowie recycelbar ist. Damit knüpfen wir an die Verpackungsoptimierungen des erfolgreichen Multi-Plus-Systems an, das einen besonders geringen Verpackungsanteil aufweist. Jede Verkaufsverpackung von apetito ist außerdem mit dem **Grünen Punkt** gekennzeichnet und wird durch Duales System Deutschland (DSD) zurückgenommen und wiederverwertet.

Die apetito AG leitete ebenfalls im Jahr 2012 weitere Schritte zur Distanzierung von Palmfett ein: Nach dem Beitritt zum „Roundtable of Sustainable Palm Oil“ (RSPO), der sich für den nachhaltigen Anbau von Palmöl einsetzt, verwenden wir mit der Sortimentsumstellung im Herbst 2014 bereits zu 91 Prozent zertifiziertes Palmöl. Eine 100-prozentige Umstellung auf nachhaltiges Palmöl streben wir für 2015 an. Des Weiteren setzen wir bei der Verwendung von pflanzlichen Ölen überwiegend auf ernährungsphysiologisch wertvolle Raps- und Olivenöle.

In den Monaten April, Mai und Juni des Jahres 2013 fanden mehrere Audits an den drei deutschen Standorten statt, die die Umweltfreundlichkeit und Qualität auf den Prüfstand stellten. Bei der Halal-Rezertifizierung erhielt apetito 97,7 Prozent, eine sehr gute Bewertung. Im Mai wurden das „Eco-Management

and Audit Scheme“ (EMAS) für den Standort Rheine revalidiert und die kontinuierlichen Verbesserungen durch den Umweltkreis hervorgehoben. Basierend auf der Norm DIN EN ISO 9001 prüfte und zertifizierte der TÜV NORD Anfang Juni zuletzt das Qualitätsmanagement-System in Hilter, Emden, Rheine sowie in den Servicecentern.

Qualitätszirkel stoßen bei apetito regelmäßig neue Konzepte zur Schonung der Energieressourcen an. Die Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, die sich immer wieder neu zusammensetzen. Sie bestehen aus Mitarbeitern verschiedener Bereiche, die sich freiwillig und regelmäßig unter Anleitung eines Moderators

treffen, um gemeinsam Arbeits- oder Ablaufprobleme zu analysieren und mit entsprechenden Qualitätswerkzeugen Lösungen zu erarbeiten, zu bewerten und umzusetzen. Der 14. Qualitätszirkel beschäftigte sich Ende 2012 mit dem Thema Wassereinsparung. Das Ergebnis: 4.090.000 Liter Wasser können durch die vorgeschlagenen Umbau- und Optimierungsmaßnahmen künftig pro Jahr eingespart werden. Unsere IT-Abteilung hat darüber hinaus die Möglichkeit geschaffen, Eingangsberechnungen von Lieferanten zu verarbeiten, die als PDF per E-Mail geschickt werden. Dadurch wird in Zukunft nicht nur Papier, sondern auch Aufwand eingespart.



Eine besondere Tochter

Die COSTA Meeresspezialitäten GmbH & Co. KG in Emden ist viel mehr als nur ein Tochterunternehmen der apetito Gruppe: Sie ist in ihren Kernmärkten Tiefkühlfisch und -meeresfrüchte und darüber hinaus eine geschätzte Marke des Lebensmitteleinzelhandels.

Auch COSTA hat den Anspruch, höchste Produktqualität mit verantwortungsbewussten Aufzuchtbedingungen und klarer Herkunft zu vereinen. Das Unternehmen engagiert sich im Aquaculture Stewardship Council (ASC), kooperiert seit mehr als drei Jahren mit dem World Wide Fund For Nature (WWF) und ist Mitglied im GLOBALGAP. Zum Schutz der Meere und Wildbestände stammt ein Großteil des Sortiments aus geprüften Aquakulturen.

Durch ihre kulinarischen Innovationen ist COSTA immer wieder Wegbereiter für schmackhafte und nachhaltige Meeresspezialitäten. Von 2011 bis 2013 tat sich das Unternehmen teilweise mit zweistelligem Wachstum hervor. Inzwischen hat COSTA mit einer großen Palette zertifizierter Produkte in vielen Bereichen die Marktführung übernommen.



Über 20 Produkte des COSTA-Sortiments sind MSC-zertifiziert.

Das große Ganze



Das Wattenmeer ist ein einzigartiger Lebensraum. Mit seinen Bildungsk Kooperationen und Sponsorings leistet apetito einen Beitrag zum Erhalt dieser und anderer Naturschutzregionen.

4 Mio.
Liter

Wasser wird
apetito künftig pro
Jahr einsparen.

Wie in anderen Bereichen gehört zu unserem ökologischen Nachhaltigkeitsverständnis auch **Bildungsarbeit**. Hier ist etwa das WWF-Projekt zur Weiterentwicklung der Internationalen Wattenmeerschule zu nennen: Das Projekt beinhaltet unterschiedliche Bildungsbausteine, Aktivitäten und Wettbewerbe, durch die Kindern und Jugendlichen der Nachhaltigkeitsgedanke auf spielerische und abwechslungsreiche Art vermittelt wurde. Durch die finanzielle Unterstützung unserer Tochterfirma COSTA Meeresspezialitäten konnte das Projekt im Zeitraum 2011 bis 2013 erfolgreich umgesetzt werden. Bereits seit mehr als 3 Jahren hat COSTA eine Kooperationsvereinbarung mit dem World Wide Fund For Nature (WWF) geschlossen. Kern dieser Zusammenarbeit ist eine umfassende Beratung hinsichtlich einer nachhaltigen Sortimentsgestaltung und das Sponsoring des WWF-Meeresschutzprojektes „Doggerbank“ in den kommenden drei Jahren.

Dialog gestalten

Die Steigerung der Lebensqualität unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft ist für uns von zentraler Bedeutung.

SOZIALES



Mehr Herz, mehr Hand

Die apetito Unternehmenskultur – unser Partnerschaftliches Erfolgsmanagement – wird von unseren Mitarbeitern gelebt. Und davon profitieren unsere Kunden, Partner und die Gesellschaft.



Reinhard Tegeder, Betriebsratsvorsitzender

„Die Kommunikation und das soziale Engagement bei apetito sind einzigartig und ein wesentlicher Erfolgsfaktor.“



Tatkraft für die
nächste Generation

Marco Schulte engagiert sich als Ausbilder
und Mitglied im IHK-Prüfungsausschuss.

Die apetito Unternehmenskultur

Das Unternehmen apetito hat eine klare Vision: Seine Mitarbeiter engagieren sich jeden Tag für „100 Prozent bestes Essen und besten Service“. Regelmäßig stellen wir uns daher die Frage, ob wir dieser Vision mit unseren Maßnahmen näherkommen: Schaffen wir ein angenehmes Arbeitsumfeld? Kommt der Dialog mit unseren Mitarbeitern zustande und beziehen wir sie ausreichend in die Umsetzung unserer strategischen Ziele ein?

Das apetito Leitbild setzt Prinzipien wie Vertrauen, Verantwortung und Nachhaltigkeit als Grundwerte der Unternehmenskultur voraus. Gleichzeitig wollen wir bester Arbeitgeber für unsere über 1.500 Mitarbeiter sein. Denn nur eine zufriedene Belegschaft gibt unserem Unternehmen seine einzigartige Kultur und erbringt die besten Leistungen und Produkte für unsere Kunden und Partner.

Partnerschaftlichkeit und Dialog

G4-56 Gemeinsames Fundament jeder Handlung bei apetito ist das Leitbild des „**Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements**“, das unser Wertesystem mitsamt den Koordinaten „Miteinander“, „Engagement“ und „Fairness“ seit Jahrzehnten versinnbildlicht. In Kombination mit unserer Vision prägt es die Unternehmenskultur entscheidend. Uns liegt am Herzen, an dieser Kultur nicht nur fest-, sondern sie lebendig zu halten und bei unseren Mitarbeitern regelmäßig aufzufrischen. Dazu gehört auch, dass apetito Mitarbeiter das Unternehmensleitbild mitdefinieren, was wir durch Aktionen wie etwa „Leitbild im Blickpunkt“ gewährleisten: 2014 legte jeder Unternehmensbereich seine Ansichten zu den apetito Werten kreativ mit Hilfe kurzer,

bebildeter Slogans dar. Selbstverständlich sind nach unserem Verständnis auch die Beachtung zum Beispiel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie das Diskriminierungsverbot und damit die **gleiche Bezahlung von Frauen und Männern** bei gleicher Qualifikation.

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



Durch E-Learning-Angebote bleiben apetito Mitarbeiter auf dem neuesten Stand.

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. Unserer Auffassung nach war eine Prüfung des Standortes Rheine in menschenrechtlicher Hinsicht dadurch und durch die Ver-pflichtung zu den Prinzipien des UN Global Compact im Berichtszeit-raum nicht erforderlich.

2013 wurden insgesamt 339 Schulungstage in das Thema Verhaltens-kodex investiert. Dies entspricht 16 Prozent der Gesamtschulungszeit im Jahr 2013. Nachdem alle Mitarbeiter ein elektronisches Lernpro-gramm absolviert hatten, sind 755 Mitarbeiter in vertiefenden Work-shops für den Verhaltenskodex sensibilisiert worden. Neue Mitarbeiter

G4-SO4

G4-HR2

G4-HR7

G4-HR9

G4-LA2

Die betrieblichen Leistungen der apetito AG gelten gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie Mitarbeiter mit befristeten Arbeitsverträgen. Die einzige Ausnahme bilden geringfügig Beschäftigte, die keine vermögenswirksamen Leistungen erhalten.



werden ebenfalls über das elektronische Lernprogramm mit den Themen vertraut gemacht. Für die bestehenden Mitarbeiter werden die Kodex-Schulungen künftig im 3-Jahres-Rhythmus durchgeführt.

Wir wollen 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 in 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 erhielten wir wichtige Impulse für eine weitere positive Entwicklung der Unternehmenskultur sowie für die Stärkung unserer Wettbewerbsfähigkeit. Ein wesentlicher Teil des Wettbewerbes war nämlich neben einem Kulturaudit auch eine Mitarbeiterbefragung. 250 Mitarbeiter der apetito AG wurden zufällig bestimmt und zu unternehmensrelevanten Themen befragt. Als Stärken des Unternehmens hoben die befragten Mitarbeiter insbesondere die klar formulierte und ideenoffene Unternehmenskultur, die umfangreiche Informationsstruktur, die zielgerichtete Konfliktbehandlung sowie die vielfältigen Maßnahmen zur Wertschätzung der Mitarbeiter hervor.

Dennoch gaben die Ergebnisse der Studie auch Anlass dazu, weitere Maßnahmen zur Verbesserung der apetito Unternehmenskultur in die Wege zu leiten: Entwicklungspotenzial erkannten die Stimmberechtigten beispielsweise in den Bereichen Wissensmanagement, Mitarbeiter-Weiterentwicklung oder auch bei der Ausweitung betrieblicher Sonderleistungen. Aus dem Wettbewerb haben wir als einen Schwerpunkt das Thema „Work-Life-Balance & Stärkung der psychischen Gesundheit“ aufgegriffen. Hieraus resultierten 2013 unter anderem die Workshops „Stress- und Entspannungsmanagement“ für Mitarbeiter, Workshops für Führungskräfte sowie psychotherapeutische Sprechstunden.

81%

der Mitarbeiter sind der Meinung, dass apetito ein sehr guter Arbeitgeber ist.



Aus Befragungen und Audits leitet apetito Schwerpunkte und Maßnahmen ab, die zur Weiterentwicklung der Arbeitsplatzkultur beitragen.

Im Juli 2014 startete erneut die Teilnahme am Wettbewerb „Great Place to Work – Deutschlands Beste Arbeitgeber 2015“, bei dem apetito sich wieder mit den Besten misst.

Seit 1992 führen wir regelmäßig auch die klassische Befragung aller Mitarbeiter durch. Die letzte **Mitarbeiterbefragung** fand 2013 erstmalig mit dem externen Anbieter Great Place to Work statt. 58 Prozent der Mitarbeiter der apetito AG und von COSTA nutzten die Gelegenheit, ihre Meinung abzugeben, und leisteten damit einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitsplatzkultur. Insgesamt zeigte sich die befragte Belegschaft mit apetito als Arbeitgeber sehr zufrieden (81 Prozent sagten: „Alles in allem kann ich sagen, es ist ein sehr guter Arbeitsplatz“), auch war eine hohe Verbundenheit mit dem Unternehmen (Weiterempfehlungsquote von über 90 Prozent), den Teams und der

G4-LA11

eigenen Tätigkeit augenfällig. Von vielen als positiv hervorgehoben wurden ebenfalls die Rahmenbedingungen und Freiräume im Unternehmen. Natürlich gibt es auch Bereiche, die es zu verbessern gilt. Dazu gehören beispielsweise das Feedback vonseiten der Führungskräfte, die Informationsweitergabe sowie die Umsetzung des Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements in letzter Konsequenz. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen kommunizieren wir über unser quartalsweise erscheinendes Mitarbeitermagazin *apetito dialog*. Dieses Magazin ist neben dem ebenfalls vierteljährlich im Intranet erscheinenden *apetito dialog*-Newsletter ein wichtiges Medium zur unternehmensinternen Kommunikation. Es gibt den Belegschaften der deutschen *apetito* Gesellschaften einen guten Überblick über das Geschehen innerhalb der Firmengruppe.

G4-EC6

Mit unseren Mitarbeitern kommunizieren wir darüber hinaus durch das Konzept **PEPP**, Persönliche EntwicklungsPlanung & Performance: Als Weiterentwicklung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (LVB) gibt es ihnen nicht nur fundiertes Feedback zu ihrer Leistung, ihrer Kompetenz und ihrem Verhalten, sondern schließt auch eine Zielvereinbarung und Entwicklungsplanung ein. Seit Anfang 2014 ist PEPP zusammen mit halbjährlichen Gesprächen verbindliches Element des Dialogs zwischen Angestellten und Führungskräften. Als **Führungskraft** definiert *apetito* dabei alle Mitarbeiter, die neben ihrem Stammgehalt einen Bonus beziehen. Weiterhin zählen alle Mitarbeiter, die eine Führungsaufgabe übernehmen zu den Führungskräften, etwa Team- und Gruppenleiter.



*Nicht nur *apetito* erhält regelmäßiges Feedback zu seiner Leistung, sondern auch die Belegschaft – durch das Konzept PEPP.*

G4-LA9: Kennzahlen zur Weiterbildung

Stand: 31.12.2013

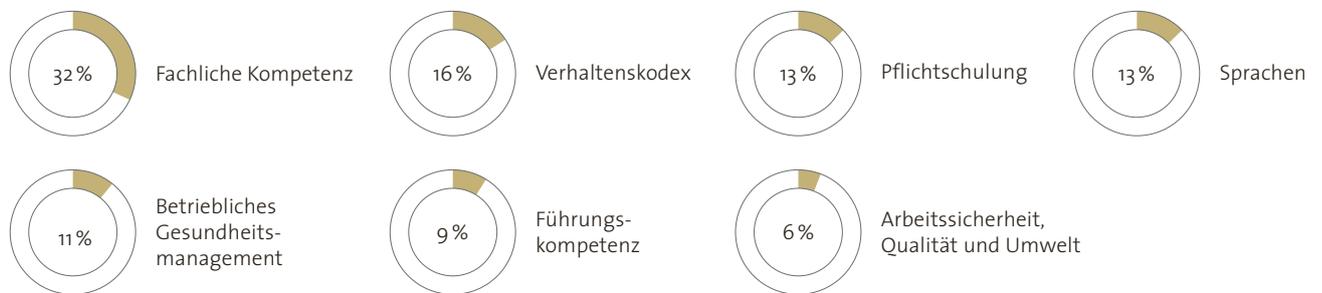
831

Euro Aufwand / Kosten pro Mitarbeiter

1,54

Durchschnittliche Schulungstage pro Mitarbeiter

Aufteilung der Weiterbildungsmaßnahmen nach Bereichen



G4-HR2

Stand: 31.12.2013

100

Prozent der Mitarbeiter wurden zum Thema Menschenrechtspolitik geschult

G4-EC3

Stand: 31.12.2013

2.882.000

Euro Pensionsrückstellungen

100

Prozent Arbeitgeber-finanziert

G4-EC1: Wirtschaftlicher Wert

Wirtschaftlicher Wert in Tausend Euro

	2013	2012
Einnahmen (= direkter erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert)	259.595	261.609
Betriebskosten	146.407	142.403
Löhne (= Personalaufwand laut Gewinn-und-Verlust-Rechnung)	73.471	72.500
Zahlungen an Kapitalgeber	8.180	8.167
Zahlungen an die Regierung	7.771	6.479
Investitionen in die Gemeinschaft	90	108
Verteilter wirtschaftlicher Wert	235.919	229.657
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	23.676	31.952

„Wir dürfen niemals stehen bleiben“

Christian Kessy, seit 2012 Vorstand für Produktion, Einkauf und Personal der apetito AG, erklärt im Interview, was apetito nachhaltig sozial macht und welche Synergien eine positive Unternehmenskultur freisetzen kann.

Herr Kessy, ein Schlüsselwort der apetito Unternehmenskultur ist „Partnerschaftlichkeit“. Können Sie den Lesern des Nachhaltigkeitsberichts einmal die Bedeutung dieses Begriffs für Ihr Unternehmen erläutern?

Christian Kessy: Ja, kurz und prägnant kann man sagen: Partnerschaftlichkeit bedeutet für uns, gemeinsam Freude am Erfolg zu haben. Wir sehen uns als Team, das sich fordert und fördert und gegenseitig unterstützt.

Und in welchem Verhältnis steht die Partnerschaftlichkeit zum Erfolg?

Christian Kessy: Wirtschaftlicher Erfolg ist natürlich die Basis für unsere gemeinsame Zukunft. Weil sich jeder bei apetito mit Leidenschaft für eine Sache einsetzt, können wir gemeinsam unser Bestes geben – und darauf sind wir stolz.

Zusammen ergibt sich so das „Partnerschaftliche Erfolgsmanagement“. Worin unterscheidet es sich von den Leitbildern anderer Unternehmen?

Christian Kessy: Ich bin seit zwei Jahren bei apetito und habe viele andere Unternehmen kennengelernt. Bei apetito macht sich bemerkbar, dass das Partnerschaftliche Erfolgsmanagement nicht erst seit gestern gelebt wird, sondern seit Jahrzehnten fest etabliert ist, auch dank Karl Düsterberg, der sich schon in den 70er Jahren mit dem Thema auseinandergesetzt hat. Es ist erlebbar und sichtbar im alltäglichen Miteinander und Handeln und drückt sich letztlich auch in unserem wirtschaftlichen Erfolg aus.

Wie geläufig sind den Mitarbeitern die Leitlinien aus dem Verhaltenskodex? Und welche Lösungen findet apetito, wenn der Verhaltenskodex nicht eingehalten wird?

G4-57 G4-58

Christian Kessy: Durch die langfristige Auslegung unseres Partnerschaftlichen Erfolgsmanagements und die zahlreichen Kommunikationskanäle kommt es nur sehr selten zu Überschreitungen unserer

Richtlinien. Analog zu unseren Prinzipien wird in solchen Fällen die nächsthöhere Führungskraft in den Dialog eingebunden. Auch sind Gespräche mit definierten Ombudspersonen möglich, die eine lange Betriebszugehörigkeit haben und das Vertrauen der Belegschaft genießen. Die meisten unserer Mitarbeiter haben sich aber schon vor Jahren intensiv mit dem Verhaltenskodex beschäftigt. Um den Verhaltenskodex in unsere moderne Zeit einzubetten, führen wir inzwischen über eine neue E-Learning-Plattform Schulungen durch, die apetito Mitarbeiter mit einem Zertifikat abschließen.

Inwiefern spielen Führungskräfte Ihrer Meinung nach eine besondere Rolle innerhalb der Unternehmenskultur?

Christian Kessy: Auch hier ist der Grundsatz: Jeder Mitarbeiter muss im Arbeitsalltag das Leitbild, das wir bei apetito haben, verinnerlichen. In der Tat kommt Führungskräften in diesem Zusammenhang allerdings eine besondere Verantwortung zu. Sie haben eine Vorbildfunktion und müssen die Führung übernehmen, um das Leitbild immer wieder vorzuleben und von Arbeitskollegen einzufordern.



Christian Kessy

- Seit 2012 Vorstand Produktion, Einkauf und Personal
- Umfassende Erfahrung in der europäischen Lebensmittelbranche
- Am Supply Chain Management begeistert ihn die Herausforderung, alle Mitarbeiter der Fachbereiche auf ein gemeinsames Ziel einzuschwören

In verschiedenen Befragungen haben apetito Mitarbeiter angemerkt, dass Führungskräfte das Partnerschaftliche Erfolgsmanagement teilweise nicht genügend verkörpern – ist das eine Frage der Wahrnehmung oder gibt es hier aus Ihrer Sicht tatsächlich Nachholbedarf?

Christian Kessy: Wenn es um Themen wie Miteinander oder Engagement geht, reicht es natürlich nicht aus, diese Begriffe einfach auf Papier zu drucken – Leitbilder müssen gelebt werden. In unseren Mitarbeiterbefragungen wird deutlich, dass apetito Mitarbeiter sich selbst und ihre Teams als grundsätzlich leitbildkonform beurteilen.

Auf der anderen Seite werden Leitbilder ja nicht einmalig entworfen und sind damit automatisch etabliert; eigentlich handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess, weshalb wir uns immer wieder für unsere Werte sensibilisieren müssen. Es gilt, unser Leitbild nachhaltig zu kommunizieren und weiterzuentwickeln. Verbesserungsbedarf ist immer vorhanden, wir dürfen niemals stehen bleiben.

Welche Maßnahmen unternimmt apetito in Zukunft, um sozialen Fortschritt und Nachhaltigkeit zu gewährleisten?

Christian Kessy: Wir haben eine Vision: Wir wollen bester Arbeitgeber sein. Zur Erreichung dieses Ziels gehört das stetige Weiterentwickeln von elementaren Themen wie der Mitarbeiterentwicklung, der Auseinandersetzung mit der Demografie, dem Arbeitsschutz und der Familienfreundlichkeit, die alle in unserer Personalstrategie verankert sind. Unternehmensintern haben wir feste Gremien und Arbeitsgruppen, die sich immer wieder mit diesen Themen auseinandersetzen, konkrete Programme ableiten und entwickeln, um diese dann umzusetzen.

Um den Fortschritt beurteilen zu können, reicht es aber nicht, sich nur die eigene Entwicklung anzuschauen, sondern man muss sich auch mit anderen messen können. Wir machen das ganz konkret, indem wir uns etwa dem „Great Place to Work“-Wettbewerb stellen, so auch dieses Jahr wieder. Dadurch erhalten wir entsprechende Hinweise, die uns bei unserer Weiterentwicklung helfen.

Inwiefern finden die apetito Werte auch beim Lieferantenmanagement Anwendung, insbesondere im Ausland?

Christian Kessy: Die Werte und Prinzipien, wie sie sich aus unserem Leitbild ergeben, gelten für alle Geschäftsbeziehungen, also ausdrücklich auch für den Umgang mit Lieferanten und der gesamten Supply Chain.



„Partnerschaftlichkeit bedeutet für uns, gemeinsam Freude am Erfolg zu haben.“

Partnerschaftliches Erfolgsmanagement

- Gelebtes Leitbild
- Jahrzehntelange Tradition
- Faktor des wirtschaftlichen Erfolges

Wir besuchen alle unsere Lieferanten in regelmäßigen Abständen, um nachhaltige und langfristige Partnerschaften einzugehen, dazu gehören dann auch Sozial- und Lieferkettenaudits, und zwar nicht nur im Ausland, sondern natürlich auch in Deutschland.

Der visionäre Firmengründer von apetito, Karl Düsterberg, hat den Ausspruch geprägt, dass apetito durch seine Mitarbeiter zu dem geworden ist, was es heute ist. Wodurch gestalten apetito Mitarbeiter die Unternehmenskultur denn mit?

Christian Kessy: apetito bezieht seine Mitarbeiter schon immer in viele Maßnahmen und Projekte ein. Es ist entscheidend, Abläufe und Veränderungen gemeinsam zu gestalten. Auch kommunizieren wir mit unseren Mitarbeitern sehr offen und transparent. Wir schaffen somit einen Rahmen, der deutlich machen soll, warum wir bestimmte Maßnahmen ergreifen. Wir bewegen uns in unserem Unternehmen auf Augenhöhe. Auch in diesem Punkt unterscheidet sich apetito von vielen anderen Unternehmen.

Zum Schluss: Wie würden Sie apetito als Unternehmen in einem Satz charakterisieren?

Christian Kessy: Es sind unsere engagierten und qualifizierten Mitarbeiter, die hervorragende Produkte und Serviceleistungen entwickeln und apetito dadurch nachhaltig erfolgreich machen.

Nachhaltige Bildung



Der Personalentwicklung kommt für die Zukunft des Unternehmens eine Schlüsselrolle zu.

G4-LA10

Neben dem Recruiting und dem Bewältigen des anstehenden Generationswechsels ist die **Personalentwicklung** eine der drei Säulen in unserer Human Resources-Strategie. Die apetito AG hat mit insgesamt knapp 5.000 Weiterbildungs- und Pflicht-Schulungstagen und 8.000 Schulungsteilnehmern in den Jahren 2011 und 2012 an das umfangreiche Schulungsprogramm und die Anstrengungen vorheriger Jahre angeknüpft. Im Jahr 2013 haben wir insgesamt mehr als 1,1 Mio. Euro in 2.276 Schulungstage für 5.701 Schulungsteilnehmer investiert. Die Art und Vielfalt der Maßnahmen ist dabei so umfassend, wie die Situation des einzelnen Mitarbeiters individuell ist. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Situation und des individuellen Potenzials ist

es uns wichtig, die berufliche Entwicklung systematisch zu begleiten und zu stärken.

Unser Schulungsprogramm reicht dabei von der Förderung der fachlichen Kompetenz über Erste-Hilfe- und Sprachkurse, Verhaltens- und Hygieneschulungen bis hin zum nebenberuflichen Studium und zielt darauf ab, Mitarbeiter entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten zu fördern. Bereits seit 2008 besteht zum Beispiel das „apetito leadership program (alp)“, das im Berichtszeitraum fortgesetzt wurde. Die Trainingsreihen bestehen aus verschiedenen Modulen, deren Inhalte auf die Entwicklung der Führungskompetenzen ausgerichtet sind.

Festgelegt werden die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der persönlichen Entwicklungsplanung mit PEPP. Mit Hilfe dieses Konzeptes wird das Potenzial und der daraus resultierende Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter analysiert und bewertet. Von 2009 bis 2013 standen berichtszeitraumübergreifend außerdem die für apetito arbeitenden Servicefahrer im Fokus – ein wichtiges Bindeglied zwischen uns als Unternehmen und den Verbrauchern. Die Fahrer hatten die Möglichkeit, die Kenntnisse ihrer Berufskraftfahrerqualifikation aufzufrischen und mit einer Bescheinigung abzuschließen. Weitere Schwerpunkte lagen auf der Lebensmittelsicherheit im Zusammenhang mit dem Transport der Menüs und auf dem richtigen Kundenkontakt.



Schulungsprogramm

- Fachschulungen
- Erste-Hilfe- und Sprachkurse
- Verhaltens- und Hygieneschulungen
- Nebenberufliches Studium
- Förderung individueller Fähigkeiten

apetito bildet junge Menschen in verschiedenen Berufen aus und kann so den zukünftigen Fachkräftebedarf besser abdecken.

Unsere Personalentwicklungsaktivitäten beginnen mit einer strukturierten und fundierten **Ausbildung**. Die von uns angebotenen Berufsbilder decken nahezu jeden Unternehmensbereich ab und tragen dazu bei, dass wir unseren zukünftigen Fachkräftebedarf frühzeitig durch die Qualifizierung eigener, mit der Unternehmenskultur „groß geworden“ Nachwuchskräfte decken können.

Auf Veranstaltungen wie etwa der Ausbildungsmesse in Rheine stellt sich apetito regelmäßig vor und kommt so mit jungen Interessenten ins Gespräch. Darüber hinaus haben wir 2014 – das dritte Jahr in Folge – einen „**Tag der Azubis**“ angeboten. Die angehenden Industriekaufleute, Lebensmitteltechniker und Informatiker lernten die Abteilungen kennen, besichtigten die Betriebe und konnten sich bei einer Verkostung von den apetito Gerichten überzeugen. Durch Befragungen von Praktikanten gelangen wir an das notwendige Feedback, um apetito als Arbeitgebermarke noch attraktiver zu machen.



Ausbildungs- berufe

- Industriekaufleute
- Betriebswirte (duales Studium)
- Fachkräfte für Lebensmitteltechnik
- Mechatroniker
- Elektroniker
- Fachinformatiker
- Berufskraftfahrer
- Fachlageristen
- Fachkräfte für Lagerlogistik

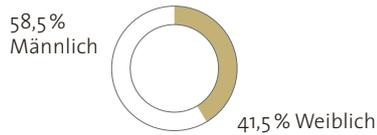
Ein Beispiel für eine Maßnahme, die als Reaktion auf die Platzierung bei „Great Place to Work“ eingeleitet wurde, ist das apetito Studenten-Trainee, das sich seit 2012 an Auszubildende und Hochschulpraktikanten mit dem Ziel richtet, aussichtsreiche qualifizierte Fach- und Führungskräfte frühzeitig an apetito zu binden. Weitere Synergien im Bildungsbereich ergeben sich aus Kooperationen zu Forschungszwecken: Ein gutes Beispiel hierfür ist unsere seit 2012 bestehende Kooperation mit der Mathias Hochschule in Rheine. Während die Hochschule wertvolle wissenschaftliche Erkenntnisse im Ernährungsbereich mit apetito teilt, haben Studenten die Möglichkeit, bei apetito Einblicke zu bekommen und praktische Erfahrungen zu sammeln.

G4-10: Kennzahlen zu den Beschäftigten

Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell



Aufteilung der Mitarbeiter nach Geschlecht



Aufteilung der Mitarbeiter nach der Art der Beschäftigung



165

Führungskräfte



Weiteres

Wesentliche Tätigkeiten werden von unseren angestellten Mitarbeitern durchgeführt.

G4-LA6: Kennzahlen zu Unfällen

9

Wegeunfälle



60

Arbeitsunfälle



663

Ausfalltage



Weiteres

Es gab keine Todesfälle.

G4-11: Kollektivvereinbarungen

100

Prozent aller Arbeitnehmer sind von Kollektivvereinbarungen erfasst.

G4-LA4: Betriebliche Veränderungen

Hinsichtlich der Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen hält die apetito AG die gesetzlichen Fristen ein.

Arbeit und Gesundheit im Einklang

G4-LA5 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.

G4-LA8 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 Gesundheit initiiert darüber hinaus Krebsvorsorgeuntersuchungen, Workshops zu gesundheitsförderlichen Arbeitstechniken, Blutspendeaktionen, Impfungen und vieles mehr. Ein weiterer Fokus liegt auf der Arbeitssicherheit: Obwohl es hierfür keine formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften gibt, haben wir Maßnahmenpläne definiert, die die Zahl der **Arbeitsunfälle** um 10 Prozent pro Jahr reduzieren sollen. Übergeordnetes Ziel ist es, Arbeitsunfälle gänzlich zu vermeiden.



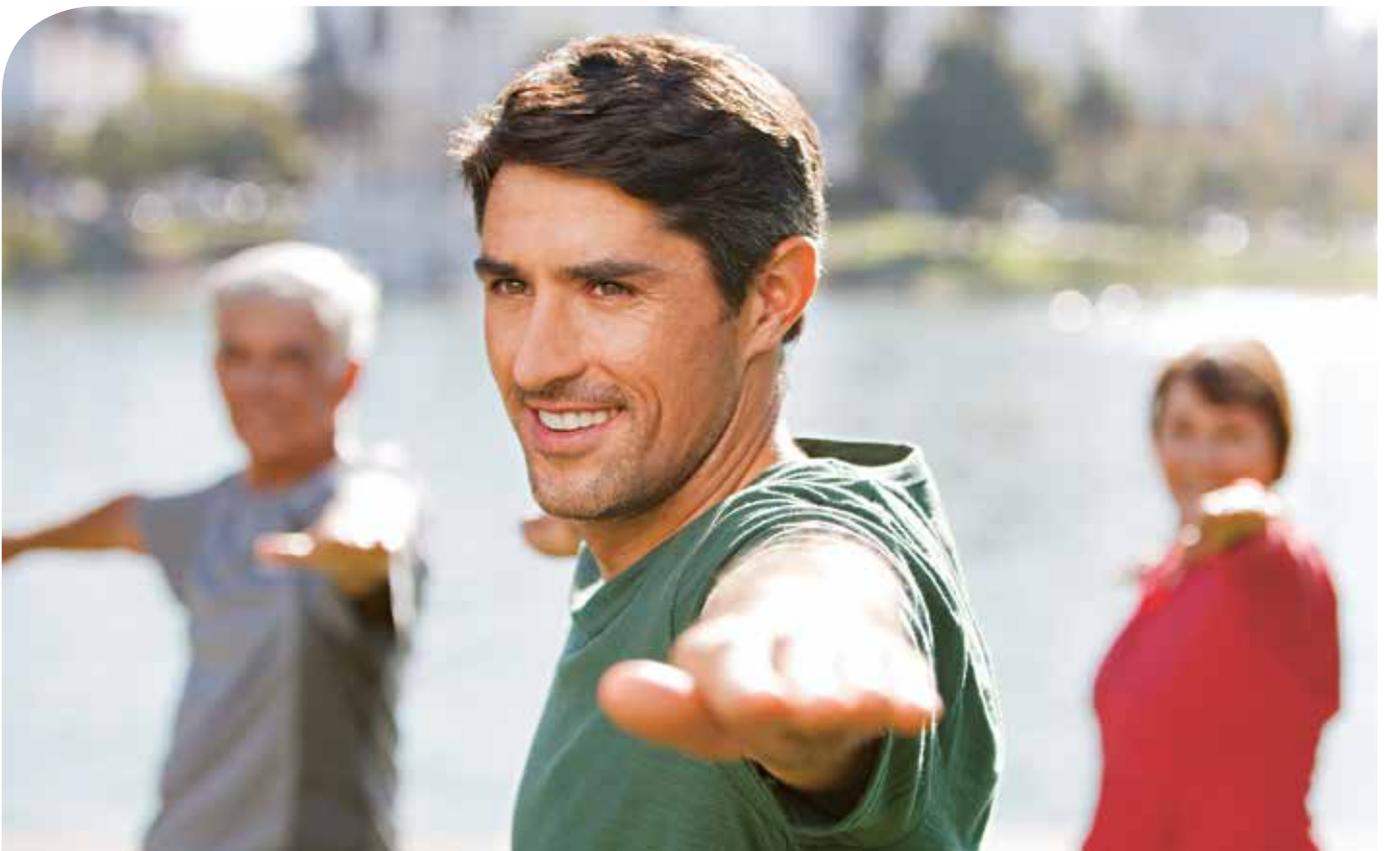
Seit 2012 gibt es für die Auszubildenden das Arbeitsplatzprogramm „Fit von Anfang an – Gesundstarter“. Es beruht auf dem Grundsatz, dass unsere Auszubildenden ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit erzielen. Das Konzept ist langfristig und besonders nachhaltig angelegt. Das Arbeitsplatzprogramm läuft über die gesamte Ausbildungszeit und ist in sechs Teilworkshops unterteilt. Themen sind unter anderem Ernährung, Bewegung, Suchtgefahren und Stress. Lange Tradition hat außerdem der jährlich stattfindende **Gesundheitstag**: Zuletzt am 23. Oktober 2013 hatten Mitarbeiter die Möglichkeit, nützliche Tipps für ihre Gesundheit zu erhalten, Übungen zu absolvieren oder ihren Blutdruck, ihre Blutzucker- oder Cholesterinwerte messen und untersuchen zu lassen. Des Weiteren gab es im Jahr 2013 mehrere Angebote zur psychischen

Die Gesundheit der Mitarbeiter liegt apetito am Herzen. Daher erarbeitet der Arbeitskreis Gesundheit jedes Jahr vielfältige Gesundheitsprogramme.

Gesundheit, die als Konsequenz der „Great Place to Work“-Platzierung vom Vorstand beschlossen wurden. Dazu gehörten ein Burnout-Workshop sowie Seminare zum Stressmanagement. Regelmäßig angeboten werden auch sportliche Betätigungen, zum Beispiel der seit Januar 2014 wöchentlich stattfindende Indoorcycling-Kurs für Männer beim TV Jahn Rheine.

Angesichts der demografischen Entwicklung ist das Thema „Altersgerechte Arbeitsplätze“ für apetito von großer Wichtigkeit. Im Vordergrund steht dabei das betriebliche Gesundheitsmanagement. Unter dem Motto „Arbeitsplätze der Zukunft“ wurden diverse Maßnahmen angestoßen. Um die Mitarbeiter zu ergonomischen Verhaltensweisen zu motivieren und auch um gegebenenfalls Arbeitsumfelder dem Verhalten anzupassen, werden Arbeitsplatzprogramme unter fachkundiger Leitung durchgeführt.

Rund 80 Prozent der Mitarbeiter bescheinigen apetito eine besonders hohe Zufriedenheit mit den Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement.



apetito ermutigt seine Mitarbeiter dazu, sich für die eigene Fitness zu engagieren.

apetito nimmt Stellung: Mindestlohn im Praktikum

Das Thema Mindestlohn wurde im Jahr 2014 kontrovers diskutiert, insbesondere der Mindestlohn im Praktikum. Da wir im Rahmen unserer Nachwuchsstrategie zahlreiche Praktikanten beschäftigen und Interessenten auch zukünftig Einblicke in unser Unternehmen ermöglichen möchten, ist apetito vom neuen Mindestlohngesetz direkt betroffen. Wir haben uns deshalb schon frühzeitig mit möglichen Konsequenzen auseinandergesetzt und unseren Standpunkt aus diesem Anlass aktualisiert.

Für uns steht fest, dass Praktikanten mit einer Beschäftigungsdauer von wenigstens 3 bis 6 Monaten fester Bestandteil der Rekrutierungsstrategie sind. Wir wollen den Umgang mit ihnen auch in Zukunft proaktiv gestalten. Das gilt einerseits für freiwillige und Studentenpraktika, auf der anderen Seite aber auch für etablierte Verfahren wie die klar definierten Zielstellungen und das Praktikantenfeedback, das uns dabei hilft, Praktika und das Arbeiten bei apetito generell noch attraktiver zu machen. Auch werden wir auf Veranstaltungen und an Hochschulen weiterhin aktiv für Praktika bei apetito werben.

Im Berichtszeitraum war nicht endgültig festzustellen, wie die unternehmensrelevanten Universitäten Osnabrück und Münster auf die neuen Regelungen reagieren werden. Die apetito AG hat unterdessen in Erwägung gezogen, die finanziellen Rahmenbedingungen zum Beispiel für Berufsorientierungspraktika aufzustocken. Über diese und weitere Maßnahmen werden wir zeitnah an entsprechender Stelle berichten.



Starker Rückhalt für Familien



Als Familienunternehmen weiß apetito, was zählt – das Berufliche und das Private zusammenzubringen.

Die apetito AG übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeiter und deren Angehörige. Als Familienunternehmen im doppelten Sinne wollen wir unsere Belegschaft dabei unterstützen, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen. Konkret stützt apetito diese Positionierung zum Beispiel durch die Möglichkeit, in vielen Bereichen flexible Arbeitszeitmodelle oder ein regelmäßiges oder temporäres

Arbeiten von Zuhause (Home-Office) einzurichten, für das apetito 2013 eine neue Richtlinie ausgearbeitet hat.

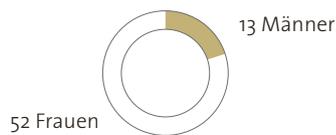
Die „**apetito Pflegezeit**“ vereinfacht es Mitarbeitern außerdem, Beruf und Pflege zu vereinen, wobei apetito Betroffenen ganz konkret hilft: Durch 2 bezahlte Freistellungstage wird der Anspruch auf 10 Tage aus dem

G4-LA3: Kennzahlen zur Elternzeit

Stand: 31.12.2013

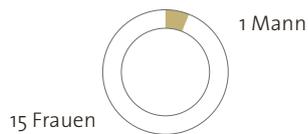
65

Personen mit Anspruch auf Elternzeit



16

Personen nach Ende der Elternzeit mit Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz



Pflegezeitgesetz auf 12 Tage erweitert. Auch mit der Verlängerung des Urlaubsanspruchs kommt apetito seinen Mitarbeitern in Ausnahmefällen entgegen. Die Etablierung von drei Pflegelotsen bietet Betroffenen in solchen Fällen einen schnellen und unkomplizierten Zugang. Zu unseren Maßnahmen für die Familienfreundlichkeit gehört ebenfalls die Kooperation mit der Familienbildungsstätte Rheine (FBS), durch die apetito Mitarbeiter kostenlose und vergünstigte Angebote wahrnehmen können oder nach der Geburt ihres Kindes kompetente Unterstützung erhalten. Eine weitere Maßnahme, die dabei helfen soll, die Arbeit im Unternehmen mit der Familie zu verbinden, sind besondere Veranstaltungsangebote, die sich den „Kleinen“ widmen, den Kindern unserer

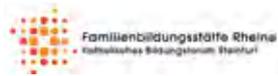
Mitarbeiter: In Zusammenarbeit mit dem Caritas-Verband Rheine veranstalten wir jedes Jahr Ferienfreizeiten mit wechselnden Mottos, zuletzt im Frühjahr 2014 mit dem Thema „Starke Kinder – die apetito Superhelden“, und einem bunten Unterhaltungsprogramm. Die Ferienfreizeiten sind bei Mitarbeiterkindern sehr beliebt und feierten 2013 ihr zehnjähriges Jubiläum.

Aber auch in Ausnahmesituationen ist die apetito AG für ihre Mitarbeiter da. Dazu hat die „Arbeitsgruppe Familienfreundlichkeit“ ein spezielles Notfallbetreuungskonzept erarbeitet: Seit 2011 können Eltern ihr Kind im ungeplanten Notfall ins Familienzentrum Schottcock kostenlos in Betreuung geben – 16 Notfallbetreuungsplätze stehen hierfür

Kooperationen



caritas rheine
... weil es um Menschen geht.



Gemeinsam mit regionalen Kooperationspartnern hat apetito ein Notfallbetreuungskonzept entwickelt.

permanent zur Verfügung. Grundlage ist ein Kooperationsvertrag mit dem Familienzentrum, zu dem der St. Bonifatius- sowie der St. Ludgeri-Kindergarten in Rheine gehören. Das Familienzentrum ist darüber hinaus

Veranstaltungsort des apetito Elternzeitler-treffens, es fördert die Mitarbeiterkinder mit Bildungs- und Betreuungsangeboten und stellt einen großen Mehrwert für Eltern und somit das ganze Unternehmen dar.

Initiative ergreifen

Wenn es um das Thema Nachhaltigkeit geht, denkt apetito ganzheitlich und über das eigene Unternehmen hinaus, denn gesellschaftliches Engagement ist integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu verabschiedet der „**Strategiekreis Nachhaltigkeit**“ zum Beispiel Sponsoring- und Spendenkonzepte. Er unterstützt aber auch außergewöhnliches soziales Engagement von apetito Mitarbeitern: Seit 2011 stellen wir Mitarbeitern der apetito AG, convenience und COSTA auf Antrag 50 Sonderurlaubstage zur Verfügung. Alle gemeinsamen Aktionen der apetito AG und ihrer Mitarbeiter sollen dazu beitragen, mittelfristig regelmäßig stattfindende CSR-Tage im Unternehmen zu etablieren.

G4-SO1

Für Sponsoring- und Spendenaktivitäten in den Bereichen (Ernährungs-)Bildung, Umwelt und Soziales konzentriert apetito seine Anstrengungen insbesondere auf die Standorte Rheine, Hilter und Emden, um die Verbundenheit mit den Regionen und den dort lebenden Menschen zu stärken. Hierfür gibt es zahlreiche Beispiele: So stifteten wir der Stadt Rheine im Berichtszeitraum sechs Parkbänke, die mit Hilfe von apetito Außendienstmitarbeitern aufgebaut wurden. Auch wurde ein Kinderspielplatz durch die tatkräftige Unterstützung von Auszubildenden der apetito AG aufgewertet.

Vorzeigeanitiative unseres Spendenkonzepts ist die jährliche Spende zu Weihnachten: Die Mitarbeiter verzichten dazu auf Weihnachtsgeschenke vom Unternehmen. Stattdessen unterstützt die Familie Düsterberg im Namen der Belegschaft ein Projekt oder eine Organisation für jeweils drei Jahre; diese Spenden gingen seit 2012 an den Deutschen Kinderschutzbund Rheine e. V., hinzu kommen unterjährige Spendenaktionen von Mitarbeitern. Dazu zählen beispielsweise Erlöse aus Benefiz-Fußball-Turnieren oder Schoko-Nikolaus-Verkäufen. Auch apetito und apetito catering verzichteten auf Weihnachtsgeschenke für Kunden und Partner. Dafür werden seit 2012 der Verein Herzenswünsche e. V. sowie das Hochschulprojekt „Inklusion durch Schulverpflegung“ unterstützt. Außerdem helfen wir im Rahmen unseres Spendenkonzeptes als Verpflegungsspezialist den regional ansässigen Tafeln in Form von Lebensmitteln (2013: 386 TEuro).

Die apetito AG hat im Jahr 2013 einen Fonds für Mitarbeiter in Not eingerichtet, die unverschuldet in eine (finanzielle) Notlage geraten sind. Dieses Soforthilfebudget in Höhe von 12.000 Euro und insgesamt 50 Tage bezahlte Freistellung stehen jährlich zur Verfügung und sind dazu gedacht, im Bedarfsfall erste Überbrückungshilfe zu leisten. Zudem können verleihbare Betriebsmittel bereitgestellt werden. Das im Jahr 2013 nicht abgerufene Budget wurde im Dezember der Aktion „Deutschland

hilft“ für die Opfer des Taifuns Haiyan auf den Philippinen und in Vietnam gespendet.

Zu unseren weiteren Bemühungen gehören insbesondere die Karl-Düsterberg-Stiftung zur Förderung junger Naturwissenschaftler sowie Förderungen von Studien, die einen ernährungsrelevanten Hintergrund haben, etwa das 2012 gestartete Projekt „Inklusion durch Schulverpflegung“, das sich den Möglichkeiten der interreligiösen Verpflegung widmet.



Auch eine Art der Identifikation und Verbundenheit mit apetito als Arbeitgeber: Gerne sind Mitarbeiter und Mitarbeiterkinder zu Fotoshootings bereit – so auch auf diesem Foto und auf vielen anderen in diesem Bericht.

Essay: Die Chancen des demografischen Wandels nutzen

Deutschland befindet sich in einem tiefgreifenden demografischen Wandel. Klar ist: Wir werden älter und wir werden weniger. Die Zahl der Über-65-Jährigen und der Hochbetagten wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten deutlich ansteigen – auch im Verhältnis zu den jüngeren Generationen. Das hat vielfältige Auswirkungen auf unsere Gesellschaft. In Zukunft wird es noch mehr darauf ankommen, die richtige Infrastruktur für die Generation Ü80 zu schaffen: angefangen bei unserem Gesundheitssystem über die unkomplizierte Versorgung mit Lebensmitteln bis hin zur barrierefreien Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen.

Für unsere Unternehmen ist der demografische Wandel ebenfalls eine große Herausforderung. Sie stehen vor der Aufgabe, auch mit älter werdenden Belegschaften innovativ und erfolgreich zu bleiben. Dafür müssen die Beschäftigten auch im fortgeschritteneren Alter stets auf der Höhe der Zeit und damit des Fachwissens sein. Die Gesellschaft des



Karl-Josef Laumann

- 1957 geboren in Riesenbeck, nahe Rheine
- In seiner langjährigen Amtszeit als NRW-Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales fanden diverse Unternehmensbesuche statt
- Seit 2014 Staatssekretär im Bundesministerium für Gesundheit, Patientenbeauftragter und Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung

lebenslangen Lernens ist mehr als nur eine Phrase. Sie ist eine Notwendigkeit. Die richtigen Fortbildungsmöglichkeiten und -angebote sind für alle Seiten ein Gewinn: Unsere Unternehmen erhalten auch im internationalen Wettbewerb ihre Konkurrenzfähigkeit. Denn viele andere Länder haben eine deutlich jüngere Altersstruktur. Und unsere Arbeitnehmer erhöhen ihre Beschäftigungschancen in einem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt.

In einer älter und kleiner werdenden Gesellschaft werden wir zudem nicht daran vorbeikommen, länger zu arbeiten. Viele Menschen wollen das im Übrigen schon heute. Sie wollen nicht von einem Tag auf den anderen komplett aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Sie wollen vielmehr gleitende, altersgerechte Übergänge in den Ruhestand. Natürlich ist es nicht das Ziel, dass der oftmals bemühte Dachdecker mit Rückenproblemen noch mit 65 Jahren auf das Dach steigen muss. Warum aber soll er nicht etwa Organisations-, Kontroll- oder Schulungsaufgaben übernehmen können?

Für unsere Unternehmen wird es immer wichtiger werden, altersgerechte Arbeitsplätze und Tätigkeiten zu schaffen und anzubieten, damit die Beschäftigten länger fit und auch motiviert bleiben. Gesundheitschecks, rückenfreundliche Stühle, Leselupen, Ernährungsberatung, Sportangebote: In einigen Unternehmen ist das schon heute Wirklichkeit. Dazu kommen flexible Arbeitszeitmodelle, die für die richtige Balance zwischen Beruf und Familie sorgen.

Allein diese wenigen Beispiele zeigen: Der demografische Wandel ist nicht nur eine Herausforderung. Er bietet auch Chancen zur Erneuerung. Wir alle – Politik, Verbände, Unternehmen und Arbeitnehmer – stehen in der Verantwortung, diese zu nutzen.

Über diesen Bericht – Detailerläuterungen

EMAS III, was ist das?

EMAS ist die Kurzform von Eco-Management and Audit Scheme, auch bekannt als EU-Öko-Audit, einem von der Europäischen Union entwickelten **System für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfungen**. Der **Zusatz III bezeichnet** die aktuelle Version, die am **11. Januar 2010** in Kraft trat. Ziel des Systems ist die kontinuierliche **Verbesserung der Umweltleistung von Unternehmen**. Ein wesentliches Instrument ist die in der Regel jährlich zu aktualisierende Umwelt-erklärung, die wir separat veröffentlichen und von einem unabhängigen Umweltgutachter auf Richtigkeit prüfen lassen. Alle drei Jahre werden zudem das Umweltmanagementsystem, die Einhaltung der Umweltpolitik sowie die Einhaltung der rechtlichen Regelungen im Umweltbereich von unabhängiger Seite validiert. Die Anforderungen nach EMAS beruhen auf den Regelungen für ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 und führen diese fort.

GRI, was ist das?

Die Global Reporting Initiative (GRI) hat sich zum Ziel gesetzt, einen **Standard für die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmen** zu setzen, um damit **Vergleichbarkeit und die Wahrung von Mindeststandards** zu gewährleisten. Die Einhaltung des Standards ist zwar freiwillig, doch folgen immer mehr Unternehmen in aller Welt dem zwischen allen relevanten Anspruchsgruppen vereinbarten Regelwerk.

GLOBAL COMPACT, was ist das?

Der United Nations Global Compact ist ein Pakt zwischen der UN und Unternehmen, die sich zu **nachhaltigem Handeln sowie der Einhaltung internationaler sozialer und ökologischer Standards** verpflichten. Die apetito AG ist dem Global Compact 2010 beigetreten und veröffentlicht seitdem jedes Jahr im Internet u. a. unter www.apetito.de einen Fortschrittsbericht, der zu den 10 Prinzipien des Pakts Stellung nimmt.

AGG, was ist das?

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist es das Ziel, **Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung des Alters oder der sexuellen Identität** zu verhindern oder zu beseitigen. Um die Lesbarkeit des Berichts nicht zu beeinträchtigen, werden Personenbezeichnungen wie „Mitarbeiter“ nicht als Ausdruck einer bestimmten Personengruppe verstanden, sondern umfassen z. B. sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte. Ebenso lassen die gewählten Beispiele prinzipiell offen, ob in den jeweiligen Bereichen auch Angehörige anderer der o.g. Personengruppen tätig sind.

GRI-Index

Dieser Bericht enthält Standardangaben aus den GRI-G4 Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung und ist ungeprüft. Der folgende Index verweist auf die entsprechenden Stellen im Nachhaltigkeits- bzw. Geschäftsbericht 2013, im UN Global Compact-Fortschrittsbericht 2012/2013 sowie der Umwelterklärung 2013.

Abkürzungsverzeichnis

NB = Nachhaltigkeitsbericht 2013 GB = Geschäftsbericht 2013
 UE = Umwelterklärung 2013 GC = United Nations Global Compact-Fortschrittsbericht 2012/2013

Geschäftsbericht 2013



Umwelterklärung 2013



Abkürzung	Kurzbezeichnung	Seite
Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB S. 4–7
Organisationsprofil		
G4-3	Name der Organisation	NB S. 8
G4-4	Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB S. 8
G4-5	Hauptsitz der Organisation	NB S. 8
G4-6	Länder, in denen die Organisation operiert	NB S. 8, GB S. 59
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	NB S. 8–9
G4-8	Märkte, Branchen und Abnehmer	NB S. 8, GB S. 17
G4-9	Größe der Organisation	NB S. 9
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten	NB S. 61
G4-11	Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	NB S. 61
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	NB S. 32–35
G4-13	Wichtige Veränderungen der Organisation	Keine
G4-14	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	NB S. 38, GC S. 7
G4-15	Unterstützung extern entwickelter Chartas, Prinzipien oder Initiativen	NB S. 4
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden oder Interessensverbänden	NB S. 37

Abkürzung	Kurzbezeichnung	Seite
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Im Jahresabschluss konsolidierte Unternehmen	NB S. 8
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	NB S. 12–17
G4-19	Auflistung der wesentlichen Aspekte	NB S. 15
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation	NB S. 15, 16, 78–79
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation	NB S. 15, 16, 78–79
G4-22	Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen	NB S. 17
G4-23	Wichtige Änderungen gegenüber früheren Berichtszeiträumen	NB S. 17
G4-24	Von der Organisation eingebundene Stakeholdergruppen	NB S. 12, 16
G4-25	Grundlagen für die Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	NB S. 16
G4-26	Ansätze für die Einbindung von Stakeholdern	NB S. 16
G4-27	Themen und Anliegen der Stakeholder	NB S. 16
G4-28	Berichtszeitraum	NB Klappseite
G4-29	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts	NB S. 12
G4-30	Berichtszyklus	NB S. 12
G4-31	Kontaktdaten	NB S. 80
G4-32	„In Übereinstimmung“-Option	NB S. 9, 12, 73–77
G4-33	Externe Prüfung des Berichts	Keine
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	NB S. 13
G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	NB S. 5, 48–49
G4-57	Beratungsdienste für ethisches und gesetzeskonformes Verhalten	NB S. 54–55
G4-58	Verfahren für die Meldung von Bedenken	NB S. 54–55
Allgemeine Angaben zum Managementansatz (DMA)		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	NB S. 7
Ökonomie		
G4-EC1	Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	NB S. 53
G4-EC2	Folgen des Klimawandels für die Organisation	GB S. 70–71
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	NB S. 53
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	NB S. 52
G4-EC9	Ausgaben für lokale Lieferanten	NB S. 32

Abkürzung	Kurzbezeichnung	Seite
Ökologie		
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	UE S. 10–12
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	UE S. 12
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB S. 38, UE S. 15, 16, 21
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	NB S. 38, UE S. 16
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	UE S. 15
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	UE S. 15
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	NB S. 38, UE S. 17
G4-EN9	Beeinträchtigte Wasserquellen	Keine
G4-EN11	Standorte in oder in der Nähe von Schutzgebieten	Keine
G4-EN12	Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf die Biodiversität in Schutzgebieten	Keine
G4-EN13	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Keine
G4-EN14	Gefährdete Tierarten in Gebieten, die von der Geschäftstätigkeit betroffen sind	Keine
G4-EN15	Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)	NB S. 38, UE S. 20
G4-EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)	UE S. 20
G4-EN17	Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)	UE S. 20–21
G4-EN18	Intensität der Treibhausgas-Emissionen	UE S. 20–21
G4-EN19	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen	UE S. 20–21
G4-EN20	Emissionen Ozon abbauender Stoffe	UE S. 21
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung	UE S. 18
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls	NB S. 38, UE S. 18–20
G4-EN24	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	UE S. 18
G4-EN25	Gewicht des transportierten Abfalls	UE S. 20
G4-EN26	Von Abwassereinleitungen betroffene Gewässer	Keine
G4-EN27	Maßnahmen zur Verringerung ökologischer Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	NB S. 42
G4-EN28	Zurückgenommene verkaufte Produkte und Verpackungsmaterialien	NB S. 43
G4-EN29	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen	Keine
G4-EN30	Ökologische Auswirkungen durch den Transport	NB S. 38, UE S. 16, 20
G4-EN32	Neue Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	NB S. 32
G4-EN33	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette	Keine
G4-EN34	Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen	Keine

Abkürzung	Kurzbezeichnung	Seite
Soziales		
G4-LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	NB S. 49
G4-LA3	Rückkehrrate und Verbleibrate nach Elternzeit	NB S. 66
G4-LA4	Mitteilungsfristen bei betrieblichen Veränderungen	NB S. 61
G4-LA5	Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse zur Überwachung der Arbeitssicherheit	NB S. 62
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Todesfälle	NB S. 61
G4-LA8	Gesundheitsthemen, die in Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	NB S. 62
G4-LA9	Jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	NB S. 53
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	NB S. 58
G4-LA11	Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung erhalten	NB S. 52
G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts von Frauen zum Grundgehalt von Männern	NB S. 48
G4-LA14	Neue Lieferanten, die im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	NB S. 32
G4-LA15	Negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und Maßnahmen	Keine
G4-LA16	Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken	Keine
G4-HR1	Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten	Keine
G4-HR2	Schulungsstunden von Mitarbeitern zur Menschenrechtspolitik der Organisation	NB S. 49, 53
G4-HR3	Diskriminierungsfälle und Abhilfemaßnahmen	Keine
G4-HR4	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit verletzt wird	Keine
G4-HR5	Geschäftsstandorte, bei denen ein Risiko von Kinderarbeit besteht	Keine
G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko von Zwangsarbeit besteht	Keine
G4-HR7	Sicherheitspersonal, das zu Menschenrechtspolitik geschult wurde	NB S. 49
G4-HR8	Verletzung der Rechte der indigenen Bevölkerung	Keine
G4-HR9	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte geprüft wurden	NB S. 49
G4-HR10	Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien geprüft wurden	NB S. 34
G4-HR11	Negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und Maßnahmen	Keine
G4-HR12	Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen	Keine

Abkürzung	Kurzbezeichnung	Seite
Soziales – Fortsetzung		
G4-SO1	Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften an Geschäftsstandorten	NB S. 68
G4-SO2	Geschäftstätigkeiten mit negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	Keine
G4-SO3	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Keine
G4-SO4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB S. 49
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und Maßnahmen	Keine
G4-SO7	Wettbewerbswidriges Verhalten	Keine
G4-SO8	Monetärer Wert von Bußgeldern und nicht monetäre Strafen	Keine
G4-SO11	Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft	Keine
G4-PR1	Produkte und Dienstleistungen, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden	NB S. 22
G4-PR2	Nichteinhaltung von Gesundheitsstandards	Keine
G4-PR3	Verpflichtende Produktinformationen	NB S. 36
G4-PR4	Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Informationen über Produkte und Dienstleistungen	Keine
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	NB S. 27
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	Keine
G4-PR7	Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Werbung	Keine
G4-PR8	Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden	Keine
G4-PR9	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Keine

G4-20, G4-21: Abgrenzung der wesentlichen Aspekte

	innerhalb der Orga	außerhalb der Orga	GRI-Leitlinie
Strategie			
Unternehmensstrategie inkl. Nachhaltigkeitsstrategie	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Medien, Region	G4-1 bis G4-34
Managementsysteme	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Medien, Region	G4-DMA
Compliance	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, Lieferanten, NGOs, Medien, Region	G4-EN29, G4-SO3 bis G4-SO5, G4-SO7 und G4-SO8, G4-PR9
Zertifizierungen / Internationale Standards	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Region	G4-14 bis G4-16, G4-32
Berichterstattung	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Region	G4-17 bis G4-23, G4-28 bis G4-33
Stakeholder-Dialog	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Medien, Region	G4-24 bis G4-27
Wirtschaft			
Nachhaltige Wertschöpfung	Mitarbeiter, Aktionäre	Region, NGOs	G4-12, G4-EC1, G4-EC2, G4-EC9, G4-LA2 und G4-LA4, G4-HR2
Antikorruption	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, Lieferanten, Staat, Region	G4-EN29, G4-SO3 bis G4-SO5, G4-SO7 und G4-SO8, G4-PR9
Qualität / Produktverantwortung	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Medien	G4-EN27 bis G4-EN29 G4-PR1 bis G4-PR7
Verbraucherschutz / Ernährungsverantwortung		Kunden, Staat, Medien	G4-PR1 bis G4-PR7
System / Handling / Betreuung	Aktionäre	Kunden	
Umwelt			
Nachhaltige Supply Chain	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, Lieferanten, NGOs, Medien	G4-EC9, G4-EN27 bis G4-EN29, G4-LA14 bis G4-LA16, G4-HR4 bis G4-HR12
Herkunft / Transparenz	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, Lieferanten, NGOs, Medien	G4-EC9, G4-EN27 bis G4-EN29 G4-LA14 bis G4-LA16 G4-HR4 bis G4-HR12
Klima / Energie	Aktionäre	Kunden, NGOs	
Ressourcen intern	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Staat	G4-EN1 bis G4-EN4, G4-EN6 bis G4-EN20, G4-EN22 bis G4-EN26
Luftemissionen	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Staat, Region	
Boden- und Wasseremissionen	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs, Staat, Region	
Ressourcen extern	Aktionäre	Lieferanten, Kunden, NGOs, Medien	G4-EN27 bis G4-EN29, G4-EN32 bis G4-EN34
Sozialrisiken	Aktionäre	Lieferanten, Kunden, NGOs	G4-LA14 bis G4-LA16 G4-HR4 bis G4-HR12
Biodiversität		Lieferanten, NGOs	
Tierwohl	Aktionäre	Lieferanten, Kunden	

G4-20, G4-21: Abgrenzung der wesentlichen Aspekte

	innerhalb der Orga	außerhalb der Orga	GRI-Leitlinie
Mitarbeiter			
Arbeitsbedingungen	Mitarbeiter, Aktionäre	Region	G4-LA2, G4-HR4 bis G4-HR12
Soziale Sicherheit	Mitarbeiter, Aktionäre	Region	G4-LA2, G4-HR4 bis G4-HR12
Unternehmenskultur / Leitbild	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs	G4-LA4
Verhaltenskodex	Mitarbeiter, Aktionäre	Kunden, NGOs	G4-34, G4-HR2 bis G4-HR12 G4-SO3 bis G4-SO5
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (BGM)	Mitarbeiter, Aktionäre	Region, NGOs	G4-LA5 bis G4-LA8
Diversity Einkommen (equal pay)	Mitarbeiter	NGOs	G4-LA13, G4-HR3
Demografie Wissenstransfer	Mitarbeiter, Aktionäre	Region, NGOs	
Mitarbeiterentwicklung	Mitarbeiter, Aktionäre	Region	G4-LA9 bis G4-LA11
Familienfreundlichkeit	Mitarbeiter, Aktionäre	Region, NGOs	G4-LA3
Gesellschaftliches Engagement			
Gesellschaftliche Einflussnahme	Mitarbeiter	Region	G4-SO1 bis G4-SO2, G4-SO11
Bildung / Lernprozess	Mitarbeiter, Aktionäre	Region, NGOs	

Kontakt

G4-31

Qualitäts- und Umweltmanager

Christian Kessy

Vorstand Produktion, Einkauf und Personal

Telefon 0 59 71 / 7 99-0

Telefax 0 59 71 / 7 99-718

Umweltbeauftragter

Rolf Hennig

Leiter Versorgungstechnik, Umwelt und Arbeitssicherheit

Telefon 0 59 71 / 7 99-93 11

Telefax 0 59 71 / 7 99-94 80

Umweltmanagementbeauftragter

Dirk Grasse

Leiter Umwelt- und Gebäudemanagement

Telefon 0 59 71 / 7 99-90 51

Telefax 0 59 71 / 7 99-79 051

Unternehmenskommunikation

Ruth Fislage

Leiterin Unternehmenskommunikation und Public Relations

Telefon 0 59 71 / 7 99-94 69

Telefax 0 59 71 / 7 99-78 09



Impressum

Herausgeber

apetito

Bonifatiusstraße 305

48432 Rheine

Telefon 0 59 71 / 7 99-0

Telefax 0 59 71 / 7 99-93 50

nachhaltigkeit@apetito.de

www.apetito.de

Konzeption, Text, Gestaltung und Satz

IR-One AG & Co.

Bugenhagenstraße 5

20095 Hamburg

www.ir-1.com

Bildnachweis

apetito Bildarchiv,

Fotostudio Hüttner + Consorten GmbH, Hamburg

AVENUE IMAGES, Getty Images, iStockphoto

Druck

Druckhaus Hesseling GbR

Niemannstraße 6

48432 Rheine

www.hesseling-druck.de





Art.-Nr.: 61804-46-14-He-2.0

apetito

Bonifatiusstraße 305 • 48432 Rheine
Telefon 0 59 71/7 99-0 • Telefax 0 59 71/7 99-93 50
nachhaltigkeit@apetito.de • www.apetito.de

