HERZA
CHOCNOLOGY

Nachhaltigkeitsbericht
2022

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort **2**

2. Porträt: die Herza Schokolade GmbH & Co. KG **3**

3. Umwelt **4**

a. Energie 4
b. Wasser 5
c. Abfall 6
d. Verpackungen 6
e. Logistik 6

4. Soziales **7**

a. Arbeitnehmende im eigenen Geschäftsbereich 7
b. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden 8
c. Karrieremanagement und Training 9

5. Governance **10**

a. Korruption und Integrität 10
b. Informationssicherheit 10
c. Kundengesundheit und Produktsicherheit 10

6. Vorgelagerte Wertschöpfung **11**

a. Dienstleister und Partner 11
b. Einsatz zertifizierter Rohstoffe 11
c. Menschenrechte in der Lieferkette 12

7. Ausblick **14**

VORWORT

Liebe Leser:innen,

Klimawandel, resiliente Lieferketten, die Wahrung von Menschenrechten – dies sind nur einige große Themen unserer Zeit. Sie eint eins: Sie betreffen uns alle und wir müssen sie angehen. Aus diesem Grund haben wir uns als Herza Schokolade GmbH & Co. KG auf den Weg gemacht. Auf den Weg, unsere nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten noch systematischer aufzustellen, sie innerhalb einer Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen und Kennzahlen zu hinterlegen und damit messbar und greifbarer zu machen. Dieser Bericht ist der erste Schritt in diese Richtung: Er fasst zusammen, was wir in den vergangenen Jahren schon ganz konkret getan haben, und gibt einen Überblick über unseren aktuellen Status quo.

Dies ist aber nur der Anfang: Vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen wird aktuell für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten der Stern-Wywiol Gruppe, unserer Muttergesellschaft, die gruppenweite strategische Positionierung erarbeitet. In diesem Zuge haben wir auch für die Herza Schokolade GmbH & Co. KG eine standortverantwortliche Nachhaltigkeitsbeauftragte benannt. Derzeit sind wir dabei, im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse die relevanten Nachhaltigkeitsthemen entlang unserer gesamten Lieferkette zu definieren. So wird unser Nachhaltigkeitsmanagement und damit auch die einhergehende Berichterstattung professioneller und unser Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung transparenter.

Wir freuen uns, wenn Sie uns auf unserem Weg begleiten, und auch über Ihr Feedback und Ihre Anregungen.

Viel Spaß beim Lesen und herzliche Grüße

Florian Bayerlein, Geschäftsleitung

2. PORTRÄT:
DIE HERZA SCHOKOLADE GMBH & CO. KG

Die Herza Schokolade GmbH & Co. KG mit Sitz in Norderstedt produziert kleinstückige Schokolade für die weiterverarbeitende Lebensmittelindustrie sowie Proteinriegel. Die überwiegend europäischen Kunden für Schokoladenstücke verwenden die Stücke als Inclusions oder Dekorationen für Backartikel, Müslimischungen, Eiscreme oder Molkereiprodukte. Die Proteinriegel werden über die Schwestergesellschaft SternLife GmbH & Co. KG an Marken und Eigenmarken des Handels vertrieben.

Die Herza Schokolade GmbH & Co. KG ist seit 1949 in Norderstedt ansässig. Seit 2000 gehört das Unternehmen zur Stern-Wywiol Gruppe. In den vergangenen zehn Jahren wurde der Betrieb stark erweitert, modernisiert und an die stetig steigenden Herausforderungen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Qualität und Energiemanagement angepasst. Dabei wurde stets pragmatisch vorgegangen, sodass bislang auch den in diesem Bericht erwähnten Aspekten keine Wesentlichkeitsanalyse zu Grunde liegt. Diese soll im Hinblick auf die neuen, europäisch einheitlichen Berichtsstandards gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive in der kommenden Berichtsperiode nachgeholt werden.

3. UMWELT

„Entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette ist unsere Geschäftstätigkeit geprägt von einem Verhalten, das die Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering hält. Auf die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz legen wir großen Wert und gehen mit natürlichen Ressourcen schonend um. Jeder Mitarbeitende trägt in seinem Wirkungskreis die Verantwortung, durch sein individuelles Verhalten einen Beitrag zum Schutz von Umwelt und Klima zu leisten."

Code of Conduct, Stern-Wywiol Gruppe

a. Energie

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir ausreichend Energie. Energie wird am Produktionsstandort in Form von Strom und Wärme verbraucht. Signifikant Energy Users (SEU) sind die Produktionstechnik sowie die Peripherie. Insbesondere das temperierte Lager sowie die notwendige Heizung der Rohstoff- und Schokoladentanks sind energieintensiv.

Um unsere Verbräuche systematisch zu analysieren und die Nutzung der eingesetzten Energie kontinuierlich zu optimieren, haben wir 2015 ein ganzheitliches Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 eingeführt. Die Verantwortung obliegt der zentralen HSE-Abteilung der Stern-Wywiol Gruppe. Für den Standort der Herza Schokolade GmbH & Co. KG in Norderstedt ist ein Energiebeauftragter benannt. Alle Mitarbeitenden werden jährlich zu Energieeinsparungsmöglichkeiten und den aktuellen Energieeinsparungszielen geschult und in diesem Rahmen hinsichtlich der verantwortungsvollen Nutzung von Energie sensibilisiert.

Als Steuerungsgröße dienen uns aktuell zum einen der verbrauchte Strom (pro metrischer Tonne), zum anderen der Bedarf an Fernwärme (pro metrischer Tonne). Der Stromverbrauch des Betriebes pro Tonne ist über die letzten vier Jahre auslastungsbedingt leicht gestiegen. Im Jahr 2022 lag er bei 384,34 kWh/MT, was einer Steigerung von 11,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Wärme wird seit 2016 aus einem Blockheizkraftwerk der Stadtwerke Norderstedt bezogen. Gesamt betrachtet wurde der Bezug von Fernwärme im Vierjahresvergleich kontinuierlich um 2,8 Prozent reduziert. Der Verbrauch von Fernwärme pro Tonne ist jedoch aufgrund des gesunkenen Outputs von 2021 im Vergleich zu 2022 um 9,4 Prozent gestiegen.

	2019	2020	2021	2022
Strom kWh/MT	301,99	354,54	343,64	384,34
Strom in kWh	2.274.607	2.226.185	2.279.352	2.270.308
Fernwärme kWH/MT	154,93	177,95	165,34	180,95
Fernwärme in kWh	1.166.911	1.117.325	1.096.726	1.068.862

Tabelle 1: Entwicklung des Verbrauchs von Strom und Fernwärme 2019–2022

Es ist unser Anspruch, bis 2026 zu einem Stromverbrauch von < 300 kWh/MT und einem Fernwärmeverbrauch von < 150 kWh/MT zurückzukehren. Dafür haben wir in den vergangenen Jahren bereits in verschiedene Maßnahmen investiert.

Zeitraum	Maßnahme	Berechnete Einsparung
2019	Walzensaal Stahlbandüberholung	2.000 kWh
2020	Messstellensystem (detaillierte Darstellung und Dokumentation Energieverbrauch)	5.320 kWh
2021	Umrüsten Linie 1 auf Kaltwasser	4.000 kWh
	Zusätzlicher Split Klimaanlage Werkstatt	2.000 kWh
	Erneuerung Drucklufttechnik	30.000 kWh
2022	Optimierung Schaltung Klimaanlage Produktion/Halle	3.000 kWh
	Externe Druckluftleckageortung	10.000 kWh
	Leuchtmittel auf LED umgestellt inkl. intelligenter Lichtnutzung Lager	13.000 kWh

Tabelle 2: Übersicht über die Energieeinsparungsmaßnahmen 2019–2022

Um unsere Energieeinsparungsziele bis 2026 zu erreichen, sind für das Jahr 2023 folgende Maßnahmen geplant.

- Laufende Erweiterung des Netzwerks an Messstellen/Zählern, um weitere SEU zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zu definieren.
- Ausbau der Wärmerückgewinnung (Druckluftanlage/Kälteaggregat) sowie Nutzung eines Freikühlersystems zur besonders umweltschonenden und energieeffizienten Kühlung mittels Inbetriebnahme des Neubaus.
- Optimierung und effizientere Gestaltung der Wärmeverteilung im Betrieb durch Austausch von Pumpen und Verteilern.
- Zusätzlich wird im Jahr 2023 am Standort Norderstedt ein neuer Gebäudeteil in Betrieb genommen, der dem KfW-55-Standard (maximaler Primärenergiebedarf von 55 kWh/m²) entspricht.

b. Wasser

Wasser wird vor dem Hintergrund des Klimawandels immer mehr zur kostbaren Ressource. Wir sind uns dieser Situation bewusst und umso mehr bemüht, Wasser so effizient wie möglich zu nutzen und unser Abwasseraufkommen stetig zu reduzieren. Der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser wird im Rahmen unseres Energiemanagements (siehe auch unser Managementansatz zur Energie unter Punkt 3.a.) überwacht; Mitarbeitende werden regelmäßig dafür sensibilisiert, mit der Ressource sparsam umzugehen.
Am Standort Norderstedt wird Wasser für unterschiedliche Zwecke benötigt. Dazu gehören sowohl das Heizen von Produktionsinfrastruktur wie Tanks, Rohrleitungen, Kneter und Temper, das Kühlen des Walzwerks, das Reinigen von Arbeitsmaterialien als auch die Verwendung als Brauchwasser in den Sozialräumen sowie Trinkwasser für die Herstellung von Produkten.

Bei den Heizkreisläufen handelt es sich um geschlossene Systeme. Lediglich der Kühlkreislauf ist ein offenes System, bei dem das Wasser nach Gebrauch auf dem Grundstück versickert.

Wasser wird ausschließlich aus einem betriebseigenen Brunnen bezogen. Durch laufende Kontrollen stellen wir eine hohe Wasserqualität sicher. Da unser Betriebsgelände in einem Wasserschutzgebiet liegt, legen wir umso höhere Maßstäbe an, um sicherzustellen, dass das Grundwasser durch unsere Produktion nicht verunreinigt wird.

2022 hat sich unser Wasserverbrauch pro metrischer Tonne im Vergleich zum Vorjahr auslastungsbedingt leicht erhöht, von 0,71 m³/MT 2021 auf 0,76 m³/MT 2022. Der Gesamtwasserverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,4 Prozent gesunken.

	2019	2020	2021	2022
Wasser m³/MT	0,84	0,75	0,71	0,76
Wasser in m³	6.346	4.704	4.694	4.486

Tabelle 3: Entwicklung des Wasserverbrauchs 2019–2022

c. Abfall

An unserem Standort fallen verschiedene Abfälle an, die, bestmöglich getrennt, dem Recycling zugeführt werden. Unsere Mitarbeitenden werden jährlich geschult und für die Abfallvermeidung sensibilisiert.

	2019	2020	2021	2022
Pappe kg/MT	12,51	16,02	11,25	16,48
Folie kg/MT	0,57	1,95	1,15	1,41
Restmüll kg/MT	22,07	21,36	17,38	18,41
Verpackte Ware kg/MT	6,40	11,99	10,94	9,13
Unverpackte Ware kg/MT	12,78	28,51	26,14	31,50

Tabelle 4: Entwicklung der Abfälle 2019–2022 (nach Art)

Der Anstieg von Abfall/MT hängt im Wesentlichen mit einem stringenteren Qualitätsmanagement zusammen. Dieses sollte sich in absehbarer Zeit in einer Reduzierung mängelbehafteter Produkte/Rohwaren und damit auch einer Reduzierung der Abfallmengen zeigen.
Es werden fortwährend Maßnahmen ergriffen, um Abfall weitestgehend zu vermeiden und bestmöglich zu verwerten. Produktionsabfälle werden zur Herstellung von Tierfutter verwendet, Ausschuss verpackter Ware (B-Ware) wird gespendet und an Mitarbeitende abgegeben. Einwegpaletten werden nicht akzeptiert. In der Verwaltung und den Sozialräumen werden Abfälle ebenfalls getrennt und dem Recycling zugeführt.
In Bezug auf Endverbraucherverpackungen (Produktlebensende) wird regelmäßig geprüft, welche neuen nachhaltigen Verpackungsmaterialien auf dem Markt verfügbar sind. Hierzu stehen wir in engem Austausch mit unseren Kunden (Private Label).

d. Verpackungen

An unserem Standort werden vorrangig Pappe und Folie zur Verpackung verwendet. Unterschieden wird hier zwischen der Verpackung von Halbfabrikaten (kleinstückige Schokolade) und Endverbraucherprodukten (Riegel/Pulver).
Die kleinstückige Schokolade wird in PE-Folienbeutel und einem Umkarton aus Wellpappe verpackt. Der Folienbeutel wurde so optimiert, dass er das geringstmögliche Gewicht hat und zu 100 Prozent recycelbar ist. Die Wellpappe besteht aus bis zu 100 Prozent recyceltem Material und ist FSC-Mix-zertifiziert.
Da wir die Endverbraucherprodukte als Private Label produzieren, liegt hier die Entscheidung über die Verpackung auf Kundenseite. Wir bieten vorrangig Materialien an, die bereits aus recyceltem Material bestehen und/oder zu 100 Prozent recycelbar sind. Auch Folien aus biologisch abbaubarem Material sind möglich.
Grundsätzlich ist es unser Anspruch, Verpackungsmaterial möglichst zu reduzieren, recyclingfähige Materialien einzusetzen und Ausschuss zu vermeiden. Seit 2022 wurden dahingehend bereits die folgenden Maßnahmen ergriffen.

- Produktion kleinstückiger Schokolade: Einsparung von PE-Beuteln/Kartonagen durch direktes Re-Processing von Ausschuss statt Einlagerung als Rework
- Einkauf Verbundfolie Riegel: Optimierung Zusammenarbeit mit Folienlieferanten und Reduktion fehlerhafter Lieferungen (Right-First-Time)
- Produktion Riegel: Optimierung in der Produktionsplanung, Reduzierung nicht verkaufsfähiger Überhänge

e. Logistik

Auch im Bereich der Logistik sind wir bemüht, unsere Umweltauswirkungen so gering wie möglich zu halten. Unser Außenlager haben wir daher einem Lagerhalter anvertraut, der sich seit vielen Jahren um das Thema bemüht und bereits seit 2014 nach Green Logistic zertifiziert ist. Dies bedeutet, dass das Qualitätsmanagementsystem um Umweltmaßnahmen in Konformität nach ISO 14001 erweitert wurde. Auch eine Bio-Zertifizierung liegt vor.
Weiterhin arbeiten wir im Bereich Logistik mit großen Speditionen zusammen, die sich nachweislich im Bereich Nachhaltigkeit engagieren und auch ein Energiemanagementsystem implementiert haben.

4. SOZIALES

a. Arbeitnehmende im eigenen Geschäftsbereich

Langfristige Beziehungen und Arbeitsverhältnisse, basierend auf Respekt und Vertrauen, sind für uns der wichtigste Faktor in Bezug auf eine erfolgreiche und nachhaltige Zukunft. Wir streben kontinuierlich danach, unseren Mitarbeitenden ein sozialverträgliches, sicheres und motivierendes Arbeitsumfeld zu bieten. Als in Deutschland ansässiges Unternehmen halten wir selbstverständlich Menschen- und Arbeitnehmerrechte nach den hohen gesetzlichen Vorgaben ein. Wir begegnen allen Menschen mit Respekt und vertreten das Prinzip der Chancengleichheit. Unsere Grundsätze haben wir in unserer Unternehmensphilosophie sowie dem Verhaltenskodex der Gruppe verankert. Unsere Mitarbeitenden werden in diesen Bereichen regelmäßig geschult. Interne Vorgehensweisen werden regelmäßig durch Selbstauditierungen überprüft. Die SMETA-Auditierung des Standorts wird angestrebt und befindet sich in Vorbereitung.

Die Steuerung aller Personalangelegenheiten obliegt der zentralen HR-Abteilung der Stern-Wywiol Gruppe. Vor Ort in Norderstedt stehen den Mitarbeitenden HR-Vertreter:innen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Derzeit besteht noch keine übergeordnete strategische Zielgröße für den Bereich der Mitarbeitenden, diese ist jedoch im Rahmen der Erarbeitung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie in Entwicklung. Die Tabelle 5 fasst die aktuellen HR-Kennzahlen zusammen und gibt einen Überblick über die Entwicklung der letzten vier Jahre.

	2019	2020	2021	2022
Gesamtanzahl Mitarbeitende	173	189	203	228
Befristete vs. unbefristete Arbeitsverträge	41/132	16/173	18/185	25/203
Split Männer/Frauen	93/80	105/84	116/87	130/98
Frauenquote	46 %	44 %	43 %	43 %
Quote Frauen in Führungspositionen	22 %	11 %	22 %	29 %
Anzahl Schwerbehinderte	4	6	6	5
Anzahl Nationalitäten	23	29	29	37
Anzahl Mitarbeitende in Elternzeit	3	7	6	2
Split Teilzeit/Vollzeit	9/164	10/179	12/191	12/216

Tabelle 5: Entwicklung der Mitarbeitenden-Kennzahlen 2019–2022

Da wir als Arbeitgeber nicht der tariflichen Bindung unterliegen, haben wir im gewerblichen Bereich eine eigene Lohn- und Gehaltsmatrix eingeführt. Diese Matrix schafft Transparenz und Vergleichbarkeit für die Mitarbeitenden und zeigt Entwicklungsperspektiven auf.

b. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

Eine sichere Arbeitsumgebung und aktiver Gesundheitsschutz sind für uns selbstverständlich. Nur mit gesunden Mitarbeitenden können wir ein erfolgreiches Unternehmen sein und bleiben. Wir setzen auf Prävention und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle und gesundheitliche Schäden im Arbeitsumfeld zu vermeiden. Sichergestellt wird dies durch unser Arbeitssicherheitskonzept, das am Standort gelebt wird.

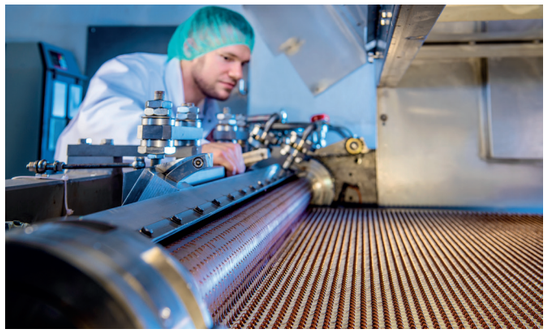
Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement sind in der zentralen HSE-Abteilung der Gruppe verankert. Am Standort Norderstedt sind zwei Fachkräfte für Arbeitssicherheit benannt und es besteht ein vielfältiges Angebot im Bereich der Arbeitsmedizin durch einen Betriebsarztservice. Des Weiteren steht eine umfangreiche externe Beratung zu unterschiedlichsten Themen für Mitarbeitende und Angehörige zur Verfügung. Die Beratung ist anonym und vertraulich.

Zielsetzung im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es, die Krankheits- und Unfallquote weiter zu senken bzw. möglichst gering zu halten. Dies messen wir über die Lost Day Frequency Rate (LDFR) sowie Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) und ziehen als Benchmark für die Bewertung im Unternehmen die durchschnittliche Quote der Berufsgenossenschaft (BG) heran.

Im Jahr 2022 lag die LDFR bei 0,23, was im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung um 176 Prozent entspricht. Auch die LTIFR hat sich im Vergleich zu 2021 mehr als verdoppelt (+119 Prozent), und liegt 2022 bei 23,9. Unser Anspruch ist es, auch nach der Rückkehr zu einer normalen Betriebsauslastung im Jahr 2023 nach zwei Jahren im Zeichen von Covid wieder zu den Zahlen von 2020 zurückzukehren und somit eine LDFR von 0,19 und eine LTIFR von 16,8 zu erreichen. In jedem Fall möchten wir deutlich unter dem Durchschnitt der BG liegen.

	2019	2020	2021	2022
LDFR (Lost Day Frequency Rate)	0,47	0,19	0,13	0,23
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	31,4	16,8	10,9	23,9

Tabelle 6: Entwicklung der Lost Day Freqency Rate und Lost Time Injury Frequency Rate 2019–2022



c. Karrieremanagement und Training

Alle Aktivitäten von Herza hinsichtlich Karrieremanagement und Training werden im Rahmen der Personalbetreuung und Organisationsentwicklung der zentralen, gruppenweiten HR-Abteilung koordiniert. Wir verfolgen dabei das Ziel, möglichst viele Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren und qualifizierte und motivierte Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden.
Wir bieten unseren Mitarbeitenden in unserem gruppenübergreifenden Schulungsangebot „SternTrainings“ Seminare zu jährlich wechselnden Themen an. Wir unterstützen die persönliche Weiterentwicklung durch das Angebot von speziellen individuellen Weiterbildungen (z. B. Gabelstaplerführerschein, Meisterausbildung) und bieten in verschiedenen Berufsbereichen Ausbildungen an.
Die Definition konkreter Zielsetzungen sowie Erfassung der notwendigen Kennzahlen für eine strategische Maßnahmenplanung und auch ein kontinuierliches Monitoring im Bereich Karrieremanagement und Training befinden sich derzeit in Erarbeitung.

5. GOVERNANCE

a. Korruption und Integrität

Wir tätigen unsere Geschäfte weltweit, aufrichtig und einwandfrei, sowohl mit Kunden als auch mit Lieferanten. Unsere Unternehmensphilosophie sowie unser Verhaltenskodex basieren auf fairem Miteinander und gegenseitigem Vertrauen. Als Herza Schokolade GmbH & Co. KG leben wir flache Hierarchien und direkten Austausch. Situationen, in denen persönliche Interessen im Widerspruch zu denen unseres Unternehmens stehen oder stehen könnten, vermeiden wir. Kritische Punkte im Unternehmensablauf werden durch ein Vier-Augen-Prinzip abgesichert.

Das Compliance Management fällt in die Zuständigkeit der Gruppe und ist im Bereich Legal angesiedelt. Jegliche Hinweise auf ein nonkonformes Verhalten innerhalb der Unternehmensgruppe können über das etablierte Whistleblowingsystem gemeldet werden. Dieses wird vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes zu 2024 weiter ausgebaut, sodass auch Externe zukünftig Hinweise an uns melden können.

b. Informationssicherheit

Der Schutz personenbezogener Daten, insbesondere von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern, ist für die Stern-Wywiol Gruppe von hoher Bedeutung. Wir erheben und verarbeiten diese nur mit Einwilligung der Betroffenen und solange dies zur Erfüllung der jeweiligen Arbeitsaufgabe nötig bzw. gesetzlich vorgeschrieben ist. Ein Datenschutzbeauftragter für die Unternehmensgruppe wurde benannt und überwacht alle Aktivitäten.

c. Kundengesundheit und Produktsicherheit

Wir produzieren Lebensmittel und sind uns der damit einhergehenden hohen Verantwortung bewusst. Damit Kund:innen und Verbraucher:innen auf die Sicherheit unserer Produkte vertrauen können, haben Hygiene und höchste Qualität oberste Priorität.

Die Verantwortung für die Sicherstellung der Produktsicherheit ist in der Gruppe dezentral organisiert und liegt entsprechend bei der Qualitätsabteilung vor Ort in Norderstedt. Grundlage für den verantwortungsvollen Umgang mit Produkten und Produktionsprozessen ist die Zertifizierung des Betriebs nach International Featured Standard (IFS) Food 7 Higher Level. Im Rahmen eines umfangreichen Programmes werden Mitarbeitende regelmäßig in allen relevanten Themen geschult. Gleiche Anforderungen an Produkte, Verfahren und Dienstleistungen erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Sowohl Roh- als auch Fertigwarenchargen lassen sich jederzeit lückenlos zurückverfolgen.

Als Steuerungsgröße für den Bereich Kundengesundheit und Produktsicherheit haben wir in Bezug auf die Riegelfertigung den CPM (Complaints Per Million), in Bezug auf kleinstückige Schokolade den Prozentsatz reklamierter Lieferungen etabliert. 2022 lag der CPM im Riegelbereich bei 0,71 Prozent, die Anzahl der berechtigten Reklamationen im Schokoladenbereich bei unbefriedigenden 4,7 Prozent. Für 2023 lauten die Zielsetzungen wie folgt:

Riegelfertigung	0,8 CPM/davon < 25% aufgrund Fremdkörper/keine kritische Reklamation
Kleinstückige Schokolade	Weniger als 2,5% reklamierte Lieferunge/davon < 20% aufgrund Produkt/keine kritische Reklamation

Tabelle 7: Ziele 2023 im Bereich Kundengesundheit und -sicherheit

6. VORGELAGERTE WERTSCHÖPFUNG

a. Dienstleister und Partner

In unserer täglichen Arbeit sind wir auf die Unterstützung verlässlicher Partner angewiesen. Aus diesem Grund legen wir großen Wert darauf, dass unsere Zulieferer und Dienstleister in unserem Sinne agieren.
Alle neuen Lieferanten füllen einen Lieferantenfragebogen aus. Im Rahmen unseres gruppenweit gültigen Verhaltenskodex der Stern-Wywiol Gruppe verpflichten wir auch unsere Geschäftspartner, Verantwortung entlang der Lieferkette zu übernehmen und insbesondere die international gültigen Arbeits- und Menschenrechte zu achten sowie innerhalb ihrer eigenen Geschäftstätigkeit zu gewährleisten (siehe dazu auch Abschnitt 6.c. „Menschenrechte in der Lieferkette"). Unser Verhaltenskodex ist ein freigaberelevanter Parameter für jeden bestehenden und neuen Lieferanten.
Vor dem Hintergrund des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) überprüft ein gruppenweit agierendes Projektteam aus Corporate Sustainability, Legal, Qualität und Compliance derzeit die bestehenden Prozesse hinsichtlichLieferantenmanagement und -bewertung, um zukünftig noch gezielter auf etwaige Risiken reagieren und diese beheben zu können.

b. Einsatz zertifizierter Rohstoffe

Die Lieferkette ist zur Hauptkomponente der sozialen Unternehmensverantwortung geworden, denn wir stehen als lebensmittelproduzierendes Unternehmen in Deutschland oft eher am Ende komplexer Lieferketten. Soziale und ökologische Defizite entstehen jedoch häufig an deren Anfang, gerade in Bezug auf Kakao, einem unserer Hauptrohstoffe. Durch den Einsatz zertifizierter Rohstoffe für unsere Produkte wollen wir höhere Standards am Ursprung der Lieferkette umsetzen.

Um Einkaufsprozesse gezielt steuern und die Versorgungskette kontinuierlich optimieren zu können, ist die Beschaffung derzeit dezentral innerhalb der Gruppe organisiert. Wir haben uns bereits im Jahre 2008 bewusst dazu entschieden, bio- und Fairtrade-zertifizierte Produkte anzubieten. In den letzten Jahren sind immer mehr Zertifizierungen hinzugekommen, die sicherstellen sollen, dass Kakao, Palmöl und Zucker nachhaltig angebaut werden und die Menschen in den Anbauländern unter fairen Bedingungen leben und arbeiten können (s. dazu auch „Übersicht über eingesetzte Kakao-Zertifizierungen", S. 13). Mittlerweile sind fast 50 Prozent der von uns verkauften kleinstückigen Schokoladen bio-zertifiziert. 2022 wurden nur noch vier Prozent der Kakaomasse konventionell, d. h. ohne Zertifizierung eingekauft.

	2019	2020	2021	2022
Kakaomasse, konventionell	2 %	17 %	24 %	4 %
Kakaomasse, Rainforest Alliance	61 %	33 %	18 %	38 %
Kakaomasse, bio	23 %	28 %	28 %	21 %
Kakaomasse, bio Rainforest Alliance	2 %	8 %	11 %	14 %
Kakaomasse, bio, Fairtrade	12 %	14 %	19 %	22 %

Tabelle 8: Entwicklung Einkauf Kakaomasse 2019–2022

Als kundenorientiertes Unternehmen richten wir uns an den Anforderungen unserer Kunden aus. Dies bestimmt mitunter den Split zwischen konventioneller und nachhaltig zertifizierter Ware. Wann immer möglich, versuchen wir bio- bzw. nachhaltig zertifizierte Produkte zu verkaufen. Die Strategie des Unternehmens zielt darauf ab, langfristig bio als Standard zu etablieren.

Cocoa Agroforestry Program – Sierra Leone

Seit 2020 engagieren wir uns darüber hinaus in einer Kooperative von Kakaobäuerinnen und -bauern in Sierra Leone. Mit finanzieller Unterstützung wird hier die Bildung der Bauern vorangetrieben. Mehr Wissen über den Anbau von Kakao führt zu einer Steigerung des Ertrags und verbessert somit im Zweifel die Lebensgrundlage der Bäuerinnen und Bauern. Dies verringert wiederum die Mitarbeit von Kindern, die damit mehr Zugang zu Bildung erhalten. Weiterhin wird durch die gezielte Schulung der Bäuerinnen und Bauern Biodiversität gefördert. Die Initiative setzt sich gezielt dafür ein, Entwaldung zu stoppen und neue Bäume zu pflanzen.

c. Menschenrechte in der Lieferkette

Als schokoladeproduzierendes und -verarbeitendes Unternehmen ist die Achtung von Menschenrechten generell und speziell in den Kakaoanbauländern ein allgegenwärtiges Thema für uns. Als Teil einer international agierenden Unternehmensgruppe mit globalen Lieferketten sind wir uns unserer Verantwortung hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten bewusst. Wir halten es für die Pflicht aller Unternehmen, Menschenrechte und Umweltschutz in ihren Wertschöpfungsketten einzuhalten – und zwar auf allen Stufen. Denn Menschenrechte sind nicht verhandelbar, sie gelten für jeden Menschen gleichermaßen. Es ist unser Anspruch und Ziel, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte im Rahmen unserer weltweiten Geschäftstätigkeiten so weit wie möglich zu verhindern und zu mildern. Diese Verpflichtung geht über unsere Unternehmensgrenzen hinaus und gilt auch für unsere Geschäftspartner, insbesondere für direkte Lieferanten.

Grundpfeiler ist unser weltweit geltender Verhaltenskodex. Er bildet seit 2016 die Basis für unsere internen Prozesse. Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu, auch in ihren vorgelagerten Lieferketten entsprechende Maßnahmen zu ergreifen und den Verhaltenskodex ihrerseits gegenüber ihren Zulieferern durchzusetzen. Um herauszufinden, wie gut die Vorgehensweise unserer Geschäftspartner mit unseren Zielen und Richtlinien übereinstimmt, führen wir regelmäßig Lieferantenbewertungen durch. Neben der Partizipation in branchenüblichen weltweit geltenden Zertifizierungsprogrammen wie Rainforest Alliance und Fairtrade ist ein weiterer wesentlicher Bestandteil unseres Ansatzes Kontrollen, etwa im Rahmen unabhängiger Zertifizierungen oder durch Audits bei unseren Partnern vor Ort. Wir verstehen, dass diese Überprüfungen als alleiniges Mittel nur begrenzt geeignet sind, Arbeitsbedingungen zu verbessern oder versteckte Verstöße zu erfassen. Diese Kontrollen sind dennoch ein wichtiges Mittel, um mögliche Risikoindikatoren aufzudecken und die Situation in der Lieferkette gezielt zu überprüfen.

Die Verantwortung für die unternehmerische Sorgfaltspflicht zur Achtung der Menschenrechte obliegt der Geschäftsleitung. Innerhalb der Stern-Wywiol Gruppe ist zudem ein gruppenübergreifend arbeitendes Projektteam aus Corporate Sustainability, Legal, Einkauf und Qualität mit der Umsetzung konkreter Maßnahmen gemäß des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) betraut. Dieses koordiniert die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette und befasst sich derzeit insbesondere mit der Prüfung des bestehenden Risikomanagements, aktueller Maßnahmen zur Risikominimierung und -vermeidung sowie mit der weiteren Verbesserung bestehender Schutzmechanismen.

Für das kommende Berichtsjahr haben wir uns für den Standort Norderstedt zum Ziel gesetzt, noch mehr Transparenz in die Lieferkette zu bringen. Dazu gehört u. a. die Durchführung gezielter Lieferantenaudits, um identifizierte Risiken zu prüfen und ggf. beheben zu können.

Übersicht über eingesetzte Kakao-Zertifizierungen

Kakao

Rainforest Alliance – weltweit größtes Zertifizierungsprogramm für nachhaltige Rohstoffe

Soziale, ökonomische und ökologische Standards werden kontinuierlich verbessert und nachhaltige Landwirtschaft wird gefördert. Durch zusätzliche Prämien für die Bäuerinnen und Bauern wird die Basis geschaffen, die Natur zu schonen und Kinderarbeit zu stoppen.

EU Bio – staatliche Kontrolle durch EG-Öko-Verordnung

Bio-Lebensmittel müssen aus ökologisch kontrolliertem Anbau stammen, dürfen nicht gentechnisch verändert sein und werden ohne Einsatz konventioneller Pestizide, Kunstdünger oder Abwasserschlamm angebaut. Somit wird die Natur geschont und es gelangen keine schädlichen Rückstände in Lebensmittel.

Fairtrade – faire Preise für Farmer:innen in Anbauländern

Durch Prämien wird der Lebensstandard der Bäuerinnen und Bauern in den Anbauländern gesteigert. Somit soll auch hier eine Grundlage für die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Schonung der Natur geschaffen werden.

Zucker

Schokolade besteht im Durchschnitt zu 50 Prozent aus Zucker. Die Herstellung von Zucker ist in Hinsicht auf Nachhaltigkeit und insbesondere Ressourcenschonung kritisch. Es ist uns daher wichtig, dass unsere Lieferanten sich laufend für eine zukunftsorientierte umweltschonende Produktion sowie die Reduktion von Emissionen einsetzen und dies auch über Zertifizierungen bzw. entsprechendes Berichtswesen nachweisen können. Für unsere nachhaltig zertifizierten Produkte setzen wir bio- und Fairtrade-zertifizierte Ware ein.

Palmöl

RSPO – Nachhaltigkeitsstandard Roundtable on Sustainable Palm Oil

Wir setzen an unserem Standort ausschließlich RSPO-zertifiziertes Palmöl ein. Die Zertifizierung stellt sicher, dass die Lieferanten sich an die Prinzipien von RSPO halten. Diese zielen auf Ressourcenschonung und einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt ab. Die rechtmäßige Nutzung der Anbauflächen, langfristige Wahrung der Bodenfruchtbarkeit und Biodiversität sowie verantwortungsvolle Erschließung von neuen Anbaugebieten stehen im Mittelpunkt.

7. AUSBLICK

Vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen werden im aktuellen Geschäftsjahr die Nachhaltigkeitsaktivitäten zentralisiert und einheitlich strategisch aufgestellt. Nach einer ersten Bestandsaufnahme steht für 2023 die gruppenweite Wesentlichkeitsanalyse zur Definition unserer relevanten Nachhaltigkeitsthemen gemäß aktuellen europäischen Berichtsstandards im Fokus, so auch für die Herza Schokolade GmbH & Co. KG. Parallel dazu steht derzeit insbesondere die Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes im Fokus, unter das die Stern-Wywiol Gruppe ab Anfang 2024 fällt. Dies sowie die stetig steigenden Erwartungen unserer Stakeholder werden unser Handeln in der näheren Zukunft bestimmen. Mit Erstellung dieses Berichts sind folgende Ziele bereits definiert.

Umwelt

- Rückkehr zu einem Stromverbrauch von < 300 kWh/MT und einem Fernwärmeverbrauch von < 150 kWh/MT bis 2026
- Fortgesetzte Reduktion unseres Wasserverbrauchs durch sorgfältigen Umgang mit Wasser
- Optimierung des Recyclings am Standort sowie weitere Reduktion des Abfalls
- Zusätzlich arbeiten wir weiter an optimierten Verpackungen

Soziales

- Fortlaufende Verbesserung der Kennzahlen und schrittweise Senkung der Anzahl der meldepflichtigen Unfälle auf < 2/a. In jedem Fall möchten wir deutlich unter dem Durchschnitt der BG liegen
- Ein SMETA-Audit wird für 2024 angestrebt

Governance

- Kundengesundheit und Produktsicherheit:
  - Riegelfertigung:
    0,8 CPM / davon < 25% aufgrund Fremdkörper / keine kritische Reklamation
  - Fertigung kleinstückiger Schokolade:
    weniger als 2,5% reklamierte Lieferungen / davon < 20% aufgrund von Produktmängeln / keine kritische Reklamation

Vorgelagerte Wertschöpfung

- In Zusammenarbeit mit unseren Partnern (Kunden wie auch Lieferanten und Dienstleister) wollen wir Nachhaltigkeit in der Lieferkette fördern. Wo möglich, wollen wir regional einkaufen und auch durch Zertifizierungen und Selbstauditierungen zusammen an einer nachhaltigeren Zukunft arbeiten.
- Das Einkaufsvolumen zertifizierten Kakaos soll in Zusammenarbeit mit unseren Kunden weiter gesteigert werden. Unser Engagement in Sierra Leone soll gefestigt und ausgebaut werden.

HERZA Schokolade GmbH & Co. KG

Segeberger Chaussee 132
22850 Norderstedt
Tel.: +49 40 500176-0
info@herza.de
www.herza.de

STERNWYWIOL
Gruppe