

HERZA Schokolade GmbH & Co. KG

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


STERNWYWIOL
Gruppe

Nachhaltigkeitsbericht
2024

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorwort	2
2. Kurzprofil der 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
6. Vorgelagerte Wertschöpfung	11
a. Menschenrechte in der Lieferkette	11
b. Dienstleister und Partner	11
c. Einsatz zertifizierter Rohstoffe	12
7. Ausblick	14

VORWORT

Werte Leser:innen,

Hiermit präsentieren wir Ihnen den zweiten Nachhaltigkeitsbericht der Herza Schokolade, der die Entwicklung und Fortschritte unseres Unternehmens im Bereich nachhaltigen Wirtschaftens transparent dokumentiert. In den beiden vergangenen Jahren haben wir den eingeschlagenen Weg konsequent fortgeführt und unsere nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten kontinuierlich überprüft, verbessert und ausgebaut. Im Zentrum unseres Handelns standen dabei stets die Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden sowie die Verpflichtung, nachhaltige Strukturen innerhalb unserer Wertschöpfungskette weiter zu festigen.

Ein bedeutender Meilenstein in 2024 war die Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse unserer Muttergesellschaft, der Stern-Wywiol Gruppe, an der die Herza Schokolade aktiv mitgewirkt hat. Diese Analyse bildet die Grundlage für die strategische Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und gewährleistet, dass unsere Maßnahmen auf die relevanten Themenfelder einzahlen.

Das Jahr 2023 war geprägt von einer erheblichen Erweiterung unseres Standortes, die sich auch in den absoluten Verbrauchs- zahlen niederschlägt. Der in Betrieb genommene Gebäudeteil wurde nach KfW 55 Standard gebaut. Diese Investition schafft nicht nur Raum für weiteres Wachstum, sondern eröffnet uns die Möglichkeit, unsere Kapazitäten nachhaltig zu steigern und innovative Prozesse zu implementieren. Mit der Erweiterung legen wir die Basis, um zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern und gleichzeitig unsere Nachhaltigkeitskennzahlen zu konsolidieren.

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir umfassend über die Entwicklungen und Maßnahmen seit Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2023 berichten. Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns einen Blick auf die erreichten Ziele, die aktuellen Herausforderungen und die nächsten Schritte auf unserem Weg in eine nachhaltigere Zukunft zu werfen.

Wir wünschen Ihnen eine aufschlussreiche und inspirierende Lektüre.

Florian Bayerlein, Geschäftsleitung



2. KURZPROFIL DER HERZA SCHOKOLADE GMBH & CO. KG

Die seit 1949 in Norderstedt ansässige Herza Schokolade GmbH & Co. KG ist auf die Herstellung kleinstückiger Schokolade für die weiterverarbeitende Lebensmittelindustrie sowie die Produktion von Proteinriegeln spezialisiert. Ihre Schokoladenartikel finden als Inclusion oder Dekoration insbesondere in Backwaren, Müsli-mischungen, Speiseeis und Molkereiprodukten Anwendung. Die produzierten Proteinriegel werden über die Schwestergesellschaft SternLife GmbH & Co. KG an Marken und Eigenmarken im Handel vertrieben. In den letzten zehn Jahren wurde der Betrieb umfassend modernisiert und erweitert, um so steigende Anforderungen bei Arbeitssicherheit, Qualität und Energiemanagement zu erfüllen. Die überwiegend europäischen Kunden profitieren von innovativen und vielseitigen Produktlösungen.

Seit 2000 ist die Herza Schokolade GmbH & Co. KG Teil der Stern-Wywiol Gruppe. 2024 wurden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte der Stern-Wywiol Gruppe identifiziert. 62% der dabei identifizierten Themen entfallen auf Umweltaspekte, 38% sind Sozialthemen. Die Vorbereitung auf die EU-weite Berichtspflicht gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wird auf Gruppenebene von der zentralen Corporate Sustainability Abteilung gesteuert – 2028 werden erstmals unsere gruppenweiten Nachhaltigkeitskennzahlen offengelegt. Gleichzeitig ist derzeit eine gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie im Aufbau, in die sich die Herza Schokolade GmbH & Co. KG mit Zielen und abgeleiteten Maßnahmen einbringt.



3. UMWELT

Umweltschutz und Ressourcenschonung gehören zu den erklärten Zielen der Stern-Wywiol Gruppe. Dabei achten wir nicht nur auf die strikte Einhaltung aller damit verbundenen Gesetze und Verordnungen, sondern kümmern uns aktiv um mögliche ökologische und ökonomische Optimierungen. Ebenso sollen

nachhaltiger Klimaschutz sowie eine effiziente Energienutzung zur langfristigen Verbesserung unserer Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Wo immer es möglich ist, vermeiden wir darüber hinaus das Entstehen von Abfällen. Bei der Entsorgung wählen wir bevorzugt den Weg, der die Umwelt bestmöglich schont.

– *Code of Conduct, Stern-Wywiol Gruppe*

a. Energie

Am Produktionsstandort Norderstedt werden große Mengen Strom und Wärme benötigt, vor allem für die komplexe Produktionstechnik, unterstützende Systeme (Peripherie), temperierte Lager sowie für die Heizung von Rohstoff- und Schokoladentanks. Diese Bereiche zählen zu den sogenannten Signifikant Energy Users (SEU) und tragen maßgeblich zum Gesamtenergiebedarf bei.

Im Rahmen des nach ISO 50001 zertifizierten Energiemanagementsystems der Stern-Wywiol Gruppe werden regelmäßig energetische Zielsetzungen sowie der Stand der Zielerreichung überprüft, um die fortlaufende Steigerung der Energieeffizienz und die Förderung eines nachhaltigen Umgangs mit Natur und Umwelt sicherzustellen.

Dabei werden fortlaufend Aktionspläne erstellt und Maßnahmen umgesetzt. Hierzu zählen u.a. die Modernisierung und Optimierung der Produktionstechnik, der Anschaffung energieeffizienter Anlagen, die intelligente Steuerung von Heiz- und Kühlsystemen

sowie weitere technische und organisatorische Verbesserungen. Energiesparpotenziale werden regelmäßig identifiziert und gezielt genutzt. Zudem wird gezielt das Bewusstsein für energieparendes Verhalten aller Mitarbeitenden geschult. In diesem Kontext wird die Stromversorgung des Standortes im Jahr 2025 auf 100% Grünstrom umgestellt.

Aktuell bewerten wir unsere Entwicklung anhand unserer beiden wichtigsten Energieverbrauchsparameter: dem verbrauchten Strom pro metrischer Tonne (kWh/MT) und dem Bedarf an Fernwärme pro metrischer Tonne (kWh/MT). Wie der in Tabelle 1 dargestellten Zahlenreihe zu entnehmen ist, ist der Stromverbrauch pro Tonne von 384,34 kWh/MT (2022) auf 434,83 kWh/MT (2024) und der Fernwärmeverbrauch von 180,95 kWh/MT auf 292,04 kWh/MT deutlich gestiegen. Hauptursache ist die Zunahme des absoluten Energiebedarfs durch die Inbetriebnahme der Betriebserweiterung sowie neuer Anlagenteile bei weitestgehend gleichbleibender Auslastung.

	2021	2022	2023	2024
Strom kWh/MT	343,64	384,34	340,72	434,83
Strom in kWh	2.279.352	2.270.308	2.256.162	2.570.083
Fernwärme kWh/MT	165,34	180,95	197,32	292,04
Fernwärme in kWh	1.096.726	1.068.862	1.306.638	1.726.139

Tabelle 1: Entwicklung des Verbrauchs von Strom und Fernwärme 2021-2024

Nach zwei schwierigen Jahren, die von erheblichen Umstellungen und gestiegenem Energieverbrauch bei gleichzeitig stagnierendem Absatz geprägt waren, wird für das Jahr 2025 eine deutliche Steigerung des Absatzes und damit eine Rückkehr zu stabileren Verhältnissen erwartet. Mit der Absatzsteigerung und der Rückkehr zu einer höheren Produktionsauslastung gehen auch Verbesserungen im Bereich der Energieeffizienz einher. Die seinerzeit gesetzte Zielsetzung für das Jahr 2026 hat sich als

ambitioniert erwiesen und muss zeitlich angepasst werden: Der Stromverbrauch pro Tonne soll auf unter 300 kWh/MT gesenkt werden, der Bedarf an Fernwärme auf unter 150 kWh/MT. Dies soll nun bis 2028 erreicht werden.

Um diese Ziele zu erreichen, setzt der Betrieb auf eine Vielzahl von Maßnahmen, in die auch in den letzten beiden Jahren fortlaufend investiert wurde. Diese umfassen unter anderem:

2023	Maßnahme (abgeschlossen)	Berechnete Einsparung
	LED Umbauten Verwaltung	1.500 kWh (geschätzt)
	LED Umbauten Verwaltung Tiefkeller	8.920 kWh
	Hydraulischer Abgleich der Wärmeunterverteilungen	5.000 kWh (geschätzt)

Tabelle 2: Übersicht der Energieeinsparungsmaßnahmen 2023-2024 (Fortsetzung Tabelle 2 auf Folgeseite)

2024 Maßnahme (abgeschlossen)

	Berechnete Einsparung
Anschluss der Lagerkühlung an die zentrale Kälteerzeugung	36.800 kWh
Austausch Leuchtstofflampen Riegellinie 1	10.000 kWh
Messstellenerweiterung 2024 Heizkreise	0 MWh
Messstellenerweiterung 2024 - Strom	0 MWh

Fortsetzung Tabelle 2

Um unsere Energieeinsparungsziele bis 2026 zu erreichen, sind weiterhin folgende Maßnahmen angedacht:

- Isolierung Riegellinie 2
- Isolierung Wärmekammer
- Optimierung der primären und sekundären Heizkreise Fernwärme
- Abstellen von Druckluftleckagen
- Erweiterung des Messstellenkonzeptes (Wärmemengenzähler)
- Umsetzung des Freecoolings der Kälteanlage
- Modernisierung der Beleuchtungsanlage - Riegellinie 2
- Austausch Fenster Altbau
- Modernisierung der Beleuchtungsanlage - Verwaltungsgebäude

b. Wasser

Klimawandel und damit einhergehende Extremwetterereignisse wie Starkregen oder Trockenperioden stellen uns als Gesellschaft vor Herausforderungen, u.a. in Form von Wasserknappheit und Wasserqualitätsschwankungen. Daher überwachen wir bei Herza den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser im Rahmen unseres Energiemanagements. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden im sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen durch jährliche Schulungen zum Thema in unserem digitalen Schulungstool.

	2021	2022	2023	2024
Wasser m³/MT	0,71	0,76	0,87	1,18
Wasser in m³	4.694	4.486	5.784	6.994

Tabelle 3: Entwicklung des Wasserverbrauchs 2021-2024

Der Trinkwasserverbrauch ist in den letzten beiden Jahren sowohl absolut als auch relativ deutlich angestiegen. Der Grund hierfür liegt in der Internalisierung von zuvor extern durchgeführten Reinigungsvorgängen sowie der Inbetriebnahme von

Wasser wurde bisher ausschließlich aus einem betriebseigenen Brunnen bezogen, den wir 2023 erneuert haben. Im Jahr 2025 soll die Umstellung der Wasserversorgung auf einen Anschluss an die Stadtwerke Norderstedt erfolgen. Diese öffentliche Versorgung bietet uns ein fortwährend hohes Maß an Sicherheit und Qualität der Wasserversorgung.

zusätzlichen Reinigungsinstallationen. Wassereinsparpotenziale sind nur in geringem Umfang vorhanden. Durch die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden versuchen wir das Niveau des verbrauchten Wassers gering zu halten.

Berechnete Einsparung

c. Abfall

Im Hinblick auf Ressourcenschonung gehen wir das Thema Abfall bereichsübergreifend an. Dabei richten wir uns nach der sog. Abfallhierarchie. Diese besagt, dass Abfälle bevorzugt vermieden, und falls dies nicht möglich ist, wiederverwendet oder recycelt werden sollten. Entsorgung dient nur als letzte Option. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden zum Thema Abfallvermeidung und Recycling in jährlichen Schulungen.

Dennoch entstehen durch unsere Produktionstätigkeit am Standort Norderstedt verschiedene Arten von Abfällen. Um einen möglichst großen Teil dieser Abfälle im Sinne einer Kreislaufwirtschaft wiederzuverwerten, werden die unterschiedlichen Abfälle getrennt gesammelt und dem Recycling zugänglich gemacht.



	2021	2022	2023	2024
Pappe kg/MT	11,25	16,48	15,82	12,96
PE-Folie kg/MT	1,15	1,41	1,11	0,70
Gemischte Verpackungsabfälle, sortierfähig kg/MT	17,38	18,41	15,51	19,27
Verpackte Ware kg/MT	10,94	9,13	1,90	2,13
Unverpackte Ware kg/MT	26,14	31,50	30,05	19,36

Tabelle 4: Entwicklung der Abfälle 2021-2024 (nach Art)

Es werden fortwährend Maßnahmen ergriffen, um Abfall weitestgehend zu vermeiden und bestmöglich zu verwerten. So konnten wir von 2023 auf 2024 eine Reduzierung der eingesetzten Folie erreichen, in dem wir auf zusätzliche Palettenumwicklung bei unempfindlichen Gütern mit kurzer Umschlagzeit verzichtet haben.

Die stringente Trennung der unterschiedlichen Abfallarten ermöglicht bei den beiden Abfallarten Pappe und Folie eine 100%ige Rückgewinnung der Rohstoffe. Die verbleibenden gemischten Verpackungsabfälle werden von unserem Entsorger sortiert und unterliegen der gesetzlichen Recyclingquote.

d. Verpackungen

An unserem Standort werden vorrangig Pappe und Folie zur Verpackung verwendet. Unterschieden wird hier zwischen der Verpackung von Industriefabrikaten (kleinstückige Schokolade) und Endverbraucherprodukten (Riegel/Pulver).

Kleinstückige Schokolade wird in PE-Folienbeuteln und einem Umkarton aus Wellpappe verpackt. Der Folienbeutel wurde so optimiert, dass er das geringstmögliche Gewicht hat und zu 100% recyclebar ist. Die Wellpappe besteht aus bis zu 100% recyceltem Material und ist FSC-Mix-zertifiziert.

Da wir die Endverbraucherprodukte als Private Label produzieren, liegt die Entscheidung über die Packmittel auf Kundenseite. Grundsätzlich ist es unser Anspruch, Verpackungsmaterial bestmöglich zu reduzieren, recyclingfähige Materialien einzusetzen und Ausschuss zu vermeiden.

Produzierte Fertigware, die nicht als sogenanntes „Rework“ in den Produktionskreislauf zurückgelangt, wird nicht entsorgt, sondern entweder unverpackt als Tierfutter weiterverwertet oder verpackt als Spende abgegeben. So leisten wir unseren Beitrag, Lebensmittelverschwendungen zu reduzieren.

Anfallender Abfall in der Verwaltung und den Sozialräumen wird getrennt und dem Recycling zugeführt.

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 Nachhaltigkeit bemüht und bereits seit 2014 nach Green Logistic zertifiziert ist. Dies bedeutet, dass das Qualitätsmanagementsystem um Umweltmaßnahmen in Konformität nach DIN 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 über ein Energiemanagementsystem nach DIN ISO 5001 verfügen.



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 arbeiten kontinuierlich daran, 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. Unse-

re Grundsätze haben wir in unserer Unternehmensphilosophie sowie dem Verhaltenskodex der Gruppe verankert. Unsere Mitarbeitenden werden in diesen Bereichen jährlich geschult. Personalangelegenheiten werden durch die zentrale HR-Abteilung der Stern-Wywiol Gruppe gesteuert; vor Ort in Norderstedt stehen den Mitarbeitenden lokale Ansprechpartner zur Verfügung. Tabelle 5 fasst die aktuellen Personalkennzahlen zusammen und gibt einen Überblick über die Entwicklung der letzten vier Jahre:

	2021	2022	2023	2024
Gesamtanzahl Mitarbeitende	203	228	245	237
Befristete vs. unbefristete Arbeitsverträge	18/185	25/203	12/233	5/232
Split Männer/Frauen	116/87	130/98	142/103	141/96
Frauenquote	43%	43%	42%	41%
Frauenquote in Führungspositionen	22%	29%	40%	20 %
Anzahl Schwerbehinderte	6	5	5	3
Anzahl Nationalitäten	29	37	38	38
Anzahl Mitarbeitende in Elternzeit	6	2	5	6
Split Teilzeit / Vollzeit	12/191	12/216	21/224	18/219

Tabelle 5: Entwicklung der Mitarbeitenden-Kennzahlen 2021-2024

Als Arbeitgeber unterliegen wir keiner tariflichen Bindung. Daher haben wir im gewerblichen Bereich eine eigene Lohn- und Gehaltsmatrix eingeführt. Diese Matrix schafft Transparenz und Vergleichbarkeit für die Mitarbeitenden und zeigt Entwicklungs-perspektiven auf.

b. Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

Eine sichere Arbeitsumgebung und aktiver Gesundheitsschutz sind für uns selbstverständlich. Wir setzen auf Prävention und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um Unfälle und gesundheitliche Schäden im Arbeitsumfeld zu vermeiden. Sicher gestellt wird dies durch unser am Standort gelebtes Arbeitssicherheitskonzept.

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 Vergleichsgröße für die Bewertung im Unternehmen die durchschnittliche Quote der Berufsgenossenschaft (BG) heran.



Im Jahr 2024 lag die LDFR bei 0,38 und hat sich damit im Vergleich zu den Vorjahren deutlich erhöht. Die LTIFR dagegen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren auf 19,0 gesenkt. Es ist uns also gelungen, die Anzahl der Unfälle deutlich zu senken, wobei die Schwere der Folgen zugenommen hat. Der Anspruch bleibt

bestehen, auf das Niveau 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 (LTIFR bei 20,9; LDFR wird nicht ermittelt) liegen.

	2021	2022	2023	2024
LDFR (Lost Day Frequency Rate)	0,13	0,23	0,28	0,38
LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate)	10,9	23,9	26,0	19,0

Tabelle 6: Entwicklung der Lost Day Frequency Rate und Lost Time Injury Frequency Rate 2021–2024



c. Karrieremanagement und Training

Karrieremanagement und Trainingsangebote werden im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der zentralen, gruppenweiten HR koordiniert. Wir verfolgen 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 zur fachlichen Weiterentwicklung oder Persönlichkeitsentwicklung

an. Wir unterstützen die kontinuierliche Weiterbildung unserer Führungskräfte durch ein entsprechendes Führungskräfte-Training. Interessierte Mitarbeitende werden beim Aufbau zusätzlicher, arbeitsbezogener Fähigkeiten individuell unterstützt (z.B. Gabelstaplerführerschein, Meisterausbildung). Daneben bieten wir in verschiedenen Berufsbereichen Ausbildungen an. Zentrale Anliegen werden in verpflichtenden Schulungen vermittelt. So wird jeder Mitarbeitende zum Thema Cybersicherheit geschult, im Jahr 2025 wird zudem eine Basisschulung zum Thema Nachhaltigkeit eingeführt.



5. GOVERNANCE

Wir handeln aufrichtig und einwandfrei – im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Partnern gleichermaßen. Unsere Unternehmensphilosophie und unser Verhaltenskodex beruhen auf Fairness, Integrität und gegenseitigem Vertrauen. Bei Herza Schokolade fördern wir flache Hierarchien und direkten Austausch. Interessenkonflikte vermeiden wir konsequent; kritische Entscheidungen werden stets im Vier-Augen-Prinzip getroffen.

Das Compliance Management liegt in der Verantwortung der Gruppe und ist im Bereich Legal angesiedelt. Unser Meldesystem steht seit 2024 auch externen Personen zur Verfügung und ermöglicht eine vertrauliche Meldung möglicher Regelverstöße. Zusätzlich besteht lokal die Möglichkeit, über einen Briefkasten Hinweise anonym abzugeben – diese Option wird jedoch nur in geringem Umfang genutzt. Darüber hinaus informieren wir unsere Mitarbeitenden über die Hinweisgebersysteme unserer Kunden, um Transparenz und verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern hat für die Stern-Wywiol Gruppe höchste Priorität. Daten werden ausschließlich mit Einwilligung und im Rahmen gesetzlicher Vorgaben erhoben und verarbeitet. Ein benannter Datenschutzbeauftragter überwacht alle entsprechenden Aktivitäten.



6. VORGELAGERTE WERTSCHÖPFUNG

a. Menschenrechte in der Lieferkette

Als schokoladeproduzierendes und -verarbeitendes Unternehmen ist die Achtung von Menschenrechten generell und speziell in den Kakaobauländern 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.

Die Stern-Wywiol Gruppe fällt unter das deutsche Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz. Die damit einhergehenden Verpflichtungen werden eingehalten. So gibt es einen gruppenübergreifen-

den Menschenrechtsbeauftragten, ein Menschenrechtskomitee, in dem auch Mitarbeitende der Herza Schokolade vertreten sind, sowie jährliche Risikoanalysen unserer Lieferanten.

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.

b. Dienstleister und Partner

In unserer täglichen Arbeit sind wir auf die Zusammenarbeit mit verlässlichen Partnern angewiesen. Aus diesem Grund legen wir großen Wert darauf, dass unsere Zulieferer und Dienstleister in unserem Sinne agieren und sie gemeinsam mit uns die Wertschöpfungskette nachhaltig gestalten – mit Rücksicht auf Menschen, Umwelt und Gesellschaft.

Wir überprüfen regelmäßig die Vorgehensweise unserer Geschäftspartner und deren Übereinstimmung mit unseren Zielen und Richtlinien durch Lieferantenbewertungen. Daneben nehmen wir an den branchenüblichen, weltweit geltenden Zertifizierungsprogrammen wie Rainforest Alliance und FairTrade teil.

In 2025 wird auf Ebene der Stern-Wywiol Gruppe ein umfassender Lieferantenkodex erarbeitet, der die Anforderungen an unsere Lieferanten in den Nachhaltigkeitsbereichen Arbeit und Soziales, Umwelt und Klima und integres Geschäftsverhalten definiert.

Zudem regelt der Kodex die Umsetzung und den Umgang mit Verstößen gegen die definierten Vorgaben. Der neue Lieferantenkodex wird verbindlicher Bestandteil jeder Geschäftsbeziehung der Stern-Wywiol Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften werden. Der Kodex verpflichtet unsere Geschäftspartner, ebenfalls Verantwortung entlang der Lieferkette zu übernehmen und ergänzt Verträge, die mit Lieferanten geschlossen werden.

c. Einsatz zertifizierter Rohstoffe

Resiliente Lieferketten sind eines der zentralen Themen für unser Unternehmen. Als kakaoverarbeitendes Unternehmen stehen wir am Ende komplexer, globaler Lieferketten, die manigfaltige klimatische, geopolitische und wirtschaftliche Herausforderungen mit sich bringen. Gerade der Kakaobau birgt immense soziale und ökologische Defizite – so z.B. Armut, Kinderarbeit, Entwaldung und Mangelwirtschaft.

Durch den Einsatz zertifizierter Rohstoffe für unsere Produkte tragen wir dazu bei, dass im Ursprung der Lieferkette höhere Standards umgesetzt werden. Innerhalb der Unternehmensgruppe werden Einkaufsaktivitäten dezentral gesteuert, was uns in unseren Einkaufsentscheidungen unabhängiger macht. Schon 2008 haben wir uns bewusst dazu entschieden, Bio und Fairtrade zertifizierte Produkte anzubieten. In Folge konnten wir die Einkaufs-

mengen von Bio-zertifizierter Kakaomasse kontinuierlich auf 60% steigern. Davon ausgenommen ist das Jahr 2023, in dem die hohe Inflation sich nachteilig auf die Nachfrage nach hochpreisigen Produkten auswirkte und im Zuge dessen es auch zu einem deutlichen Einbruch der Nachfrage nach Bioprodukten kam. Nicht nur Kakaohalbfabrikate, sondern auch Zucker und Palmprodukte kaufen wir zertifiziert ein. Die Zertifizierung nach Rainforest Alliance Standards ist eines der häufigsten Zertifizierungsprogramme im Kakao. Hier haben wir Zweijahreswerte gemittelt, da es sich um ein System von Mengenbilanzen handelt, in dem es zu Verzerrungen kommen kann, wenn nur ein Jahr isoliert betrachtet wird. Die Menge an RAC zertifizierter konventioneller Kakaomasse ist in der Periode 2023/2024 im Vergleich zu 2021/2022 deutlich angestiegen, was auch sehr anschaulich den Bedarf unserer Kunden nach zertifizierten Schokoladen zeigt.

	2021	2022	2023	2024
Kakaomasse, konventionell	14 %	14 %	12 %	12 %
Kakaomasse, Rainforest Alliance	28 %	28 %	39 %	39 %
Kakaomasse, bio	28 %	21 %	13 %	27 %
Kakaomasse, bio Rainforest Alliance	11 %	14 %	16 %	18 %
Kakaomasse, bio, Fairtrade	19 %	22 %	13 %	15 %

Tabelle 7: Entwicklung Einkauf Kakaomasse 2021–2024

Nachhaltige Beschaffungsstrategie

Mit unserer nachhaltigen Beschaffungsstrategie knüpfen wir an diese Entwicklung an. Das Ziel der Strategie ist es, den Anteil zugekaufter Kakaomasse und anderer Kakaohalbfabrikate, welche keine Zertifizierung aufweisen (z.B. Kakaobutter), auf 0 zu senken. Konkret bedeutet dies, dass wir ab 2026 nur noch zertifizierte Rohwaren einkaufen werden. So werden wir auch unsere Kunden versuchen zu überzeugen, ihre Kontrakte auf mindestens Rainforest Alliance Standards umzustellen.

Eine zweite Säule unserer nachhaltigen Beschaffungsstrategie ist ein auf Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtetes Lieferantenmanagement. Hierzu gehört u.a. die Verankerung unseres neuen Lieferantenkodexes bei unseren Partnern. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Mitte 2027 mind. 80% unserer direkten Lieferanten auf unsere Standards verpflichtet zu haben. Außerdem möchten wir bis Ende 2026 ein Lieferantenauswahlsystem gemäß Nachhaltigkeitskriterien einführen.

Cocoa Agroforestry Program, Sierra Leone

Von 2021 bis 2024 engagierten wir uns mit einem Lieferanten in einem Agroforst-Projekt in Sierra Leone, das nun abgeschlossen ist. Im Rahmen dieses Programms erhielten die Farmer technische Unterstützung bei der Umwandlung von Gras- und Brachland in ein dynamisches Agroforstsystem. Ziel war die nachhaltige Nutzung von Land durch die Kombination verschiedener Baum- und Straucharten mit der Nutzpflanze Kakao, um Bodenschutz, Wasserhaushalt, Biodiversität und Mikroklima zu verbessern. So sollten Produktivität und Resilienz der Kakaofarmen steigen, während Beipflanzen zusätzliche Einkommens- und Nahrungsquellen bieten.

Den Farmern wurden in mehreren Schulungen landwirtschaftliche Techniken gelehrt und technische Ausstattung zur Verfügung gestellt. Das Ziel war es, erst einen kleinen Kreis von Farmern auszubilden, die dann als Multiplikatoren weiteren Farmern das Wissen übermitteln sollten.

Die Projektziele wurden jedoch überwiegend verfehlt: Von geplanten 22 ha wurden nur 5,5 ha umgesetzt, 2 statt 3 landwirtschaftlichen Schulen eröffnet, 22 statt 80 Farmer direkt trainiert und insgesamt nur 202 statt 800 Bauern erreicht. 9.570 gepflanzte Bäume lagen nahe am Ziel von 10.000.

Die Gründe für die enttäuschenden Zahlen sind vielfältig. Als größte Herausforderung zeigte sich, dass es stark auf die leitenden Farmer ankommt, das Gelernte anzuwenden und weiterzugeben. Die nötige Offenheit, das Engagement und die Vorbildfunktion waren nicht überall vorhanden. Nachverfolgung und Überwachung waren entscheidend für den Projektfortschritt. Zu diesem Zweck wurde auch eine App entwickelt, die die Leistungen der Farmer auf den Agroforstflächen monitoren soll. Letztlich kommt es jedoch auf Präsenz vor Ort an, die in unserem Fall nur unzureichend gegeben war. Da die Ergebnisse des auf drei Jahre angelegten Projekts unsere Erwartungen nicht erfüllten, verzichteten wir auf eine direkte Fortsetzung ähnlicher Initiativen.

7. AUSBLICK

In den vergangenen zwei Jahren haben wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent fortgesetzt und dabei spürbare Fortschritte erzielt. Aufbauend auf diesen Ergebnissen werden wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nun systematisch weiterentwickeln.

Am Standort liegt der Fokus in der kommenden Periode auf weiteren Optimierungsmaßnahmen im Energie- und Abfallmanagement. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zur Ressourcenschonung und Reduzierung der gruppenweiten Klimabilanz, sondern stärken zugleich unsere operative Effizienz.

Im Bereich der Lieferkette werden wir unsere nachhaltige Beschaffungsstrategie konsequent umsetzen und durch enge Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe zur Entwicklung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie beitragen. Diese strategische Verankerung bildet die Grundlage, um ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette weiter zu stärken.

Angesichts positiver Marktentwicklungen sehen wir hervorragende Perspektiven für unser Geschäft. Wir sind überzeugt, mit gezielten Maßnahmen unsere Schlüsselkennzahlen wieder in den Zielbereich zu führen. Durch eine gelebte Unternehmenskultur der Achtsamkeit und ein starkes Betriebsklima erwarten wir zudem eine weitere Reduktion von Unfallhäufigkeit und -schwere. Unsere Projektteams sind bestens vorbereitet, um regulatorische Anforderungen – insbesondere aus der EU-Taxonomie, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) – effizient und praxisnah umzusetzen.

Insgesamt sehen wir uns auf einem sehr guten Weg: Wir verbinden unternehmerischen Erfolg mit Verantwortung und schaffen damit die Basis für eine nachhaltige Zukunft – für unser Unternehmen, unsere Mitarbeitenden und unsere Partner entlang der gesamten Lieferkette.

