

MartinBauer

GRI-Bericht

Fortschrittsbericht

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
GRI 2: Allgemeine Angaben	6
2-1 Organisationsprofil.....	6
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	6
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	7
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	7
2-5 Externe Prüfung	7
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen.....	7
2-7 Angestellte	8
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	10
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung.....	10
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	11
2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	11
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	11
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen.....	11
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung.....	11
2-15 Interessenskonflikte.....	11
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	11
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	12
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans.....	12
2-19 Vergütungspolitik.....	12
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	12
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	12
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	12
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen.....	13
2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen.....	14
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	15
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen.....	15
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen.....	15
2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen	16
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern.....	22
2-30 Tarifverträge	23
GRI 3: Wesentliche Themen.....	24
3-1 Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen.....	24

3-2 Liste der wesentlichen Themen	26
Gute Unternehmensführung	27
3-3 Management der wesentlichen Themen.....	27
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	29
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	29
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	30
201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	30
202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	30
202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	30
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	30
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	31
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	31
205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	31
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung.....	31
Umweltschutz	32
3-3 Management der wesentlichen Themen.....	32
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	34
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	34
301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	34
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	35
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	36
302-3 Energieintensität.....	36
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	36
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	37
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	37
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	37
303-3 Wasserentnahme.....	37
303-4 Wasserrückführung	37
303-5 Wasserverbrauch.....	38
304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	38
304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	38

304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	39
304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	40
305 Bilanzierung gemäß GHG	40
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	41
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	41
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	42
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	42
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	42
305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	43
305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	43
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	44
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	44
306-3 Angefallener Abfall	44
306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	44
306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	45
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	45
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	45
Mitarbeitende & Gesellschaft	46
3-3 Management der wesentlichen Themen	46
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	47
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	47
401-3 Elternzeit	48
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	48
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	49
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	49
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	49
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	50
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	50
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	50
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	51
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	51

403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	51
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	52
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	52
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	53
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	53
407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	53
408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	53
409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	54
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	54
413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	58
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	59
414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	59
416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	59
416-2 Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	60
Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen	60
ESG Kriterium: Umwelt	61
ESG Kriterium: Soziales	67
ESG Kriterium: Gute Unternehmensführung	74
Abschließende Anmerkungen GRI	77

GRI 2: Allgemeine Angaben

2-1 Organisationprofil

Seit 1930 steht MartinBauer für eine weltweit einzigartige Expertise bei pflanzlichen Produkten. In Zusammenarbeit mit unseren Kunden entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen für die Tee-, Getränke-, Lebensmittel-, Pharma- und Tierernährungsindustrie. Unsere Produkte basieren auf verantwortungsvoll beschafften, hochwertigen pflanzlichen Rohstoffen aus mehr als 80 Ländern. Die Unternehmenszentrale liegt in am Gründungsort Vestenbergsgreuth. Mit mehr als 20 Produktions- und Vertriebsstandorten weltweit sind wir immer am Puls der lokalen und globalen Märkte und mit Trends als auch Traditionen vertraut. Dank unserer jahrzehntelangen Erfahrung in den verschiedensten Industriezweigen verfügen wir über ein tiefes Verständnis für die Bedürfnisse unserer Kunden und die der Konsumenten. Diesen Wissensvorsprung, gepaart mit der Umsetzungskreativität unserer Entwicklungsexperten, an unsere Kunden weiterzugeben ist unser Anspruch. Mehr als 2.400 Mitarbeitende weltweit, viele von ihnen mit jahrzehntelanger Erfahrung - arbeiten motiviert daran, diesen Wettbewerbsvorteil aufrecht zu erhalten. Nicht zuletzt aus diesem Grund schenken uns viele unserer Geschäftspartner seit Jahrzehnten ihr Vertrauen, worauf wir sehr stolz sind.

MartinBauer ist Teil des nature networks, einem Familienunternehmen in der vierten Generation mit einer langfristigen, wertorientierten Unternehmensstrategie. Die MB-Holding lenkt die Unternehmensgruppe. Sie bietet ein weltweit einzigartiges Spektrum für Produkte und Dienstleistungen rund um die Pflanze: von der verantwortungsvollen Beschaffung hochwertiger pflanzlicher Rohstoffe, ihrer schonenden Verarbeitung mit zertifizierten Methoden, der Entwicklung von innovativen, auf die Bedürfnisse der Produkthanwendung unserer Kunden zugeschnittenen Produkten bis hin zur Übernahme von Labor-, Beratungs- und Vertriebsdienstleistungen.

2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die Finanzberichterstattung erfolgt in Form eines Lageberichts auf Ebene der Unternehmensgruppe und hat damit einen anderen Scope als dieser Nachhaltigkeitsbericht.

Nicht im Bericht beinhaltet sind aus Gründen der Wesentlichkeitsbetrachtung die Standorte, an denen keine Produktion stattfindet. In Anbetracht der Umweltauswirkungen haben wir festgestellt, dass unsere reinen Vertriebsstandorte jeweils weniger als 1 % zu unseren CO₂-Emissionen beitragen.

Für diesen Nachhaltigkeitsbericht bezieht MartinBauer alle Produktionsstandorte weltweit ein. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die dargestellten Daten auf alle aufgeführten Standorte:

- Europa
 - Deutschland: Vestenbergsgreuth, Kleinostheim, Alveslohe
 - Italien: Nichelino, Rivalta di Torino
 - Polen: Witaszyce
- Asien
 - Türkei: Izmir
 - China: Hangzhou, Wuhu
 - Sri Lanka: Dickoya
- Nord- und Südamerika
 - Argentinien: Misiones
 - USA: Reno, Islandia, Bethlehem, Terrebonne

2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsbericht ist 1. Januar 2022 - 31. Dezember 2022. Unser vorheriger Bericht stammt aus dem Jahr 2020 mit Daten aus dem Jahr 2019 und umfasste ausschließlich die Standorte in Deutschland. Der hier vorgelegte GRI-Bericht ist die erste Ausgabe für MartinBauer weltweit. Die Berichte sind dadurch nicht direkt vergleichbar.

Veröffentlichungsdatum:
Dezember 2023

Kontakt:
Team Sustainability

2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der vorherige Nachhaltigkeitsbericht bezog sich ausschließlich auf die deutschen Standorte, während der vorliegende Bericht alle Produktionsstandorte weltweit einbezieht. Die Berichte sind dadurch nicht direkt vergleichbar.

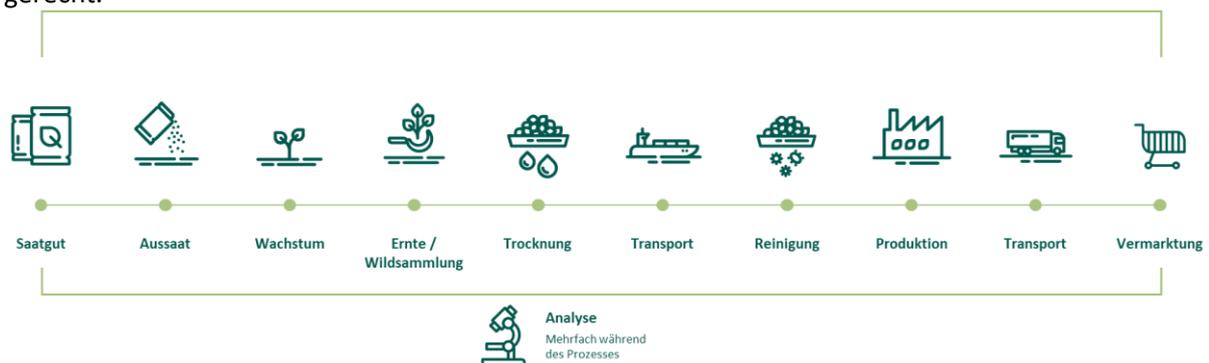
2-5 Externe Prüfung

Dieser Bericht ist nicht extern geprüft. Im Rahmen der Berichterstattung nach CSRD werden wir diesen Bericht hinsichtlich der Anforderungen der neuen europäischen Regelungen anpassen sowie entsprechend prüfen und veröffentlichen.

Wir berichten in Anlehnung an den GRI Standard.

2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Unsere Wertschöpfungskette beginnt im ländlichen Ursprung unserer mehr als 200 verschiedenen pflanzlichen Rohstoffe, die wir aus 80 Ländern weltweit beschaffen. Die Lieferketten sind je nach Ursprung unterschiedlich komplex. Wir streben nach hoher Transparenz aus Gründen der Risikominimierung in Bezug auf Liefersicherheit, Menge, Qualität und einen verantwortlichen Umgang mit Mensch und Natur. Unser Qualitätsmanagement startet daher im Ursprungsland unserer Rohwaren. Für unsere pflanzlichen Produkte erstreben wir die höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards und werden unserer Verantwortung im Rahmen eines durchgängigen Konzeptes gerecht.



Wir achten darauf, dass lokale Gesetze sowie unser Lieferanten Code of Conduct eingehalten werden und legen bei ausgewählten Produkten mit unserem eigenen Beschaffungsstandard mabagrown noch höhere Kriterien an. Wir sind uns bewusst, dass viele der großen Herausforderungen in den Herkunftsländern nicht alleine gelöst werden können. Daher engagieren wir uns in Arbeitskreisen wie der Living Income Community of Practice und der Initiative Nachhaltige Agrarlieferketten (INA), um gemeinsam mit Regierungsorganisationen und gleichgesinnten Unternehmen wirksam zu handeln.

Wir setzen seit jeher auf Partnerschaften mit unseren Rohstoffpartnern. Die Vertrauensbasis bilden unsere strengen Qualitätsanforderungen, aber auch ein fairer Umgang und der persönliche Kontakt. Dabei geben wir unseren Rohstoffpartnern Planungssicherheit durch langfristige Verträge.

Durch unseren engen Kontakt mit Rohstoffpartnern erkennen wir Herausforderungen früh und können diese durch gezielte Projekte angehen. Grundlage für die Identifizierung von Herausforderungen sind interne und externe Audits auf Basis von gängigen Standards (Rainforest Alliance, FairForWild, etc.) und unserem Lieferanten Code of Conduct. Die Einhaltung unserer mabagrown-Kriterien prüfen wir auf drei Ebenen:

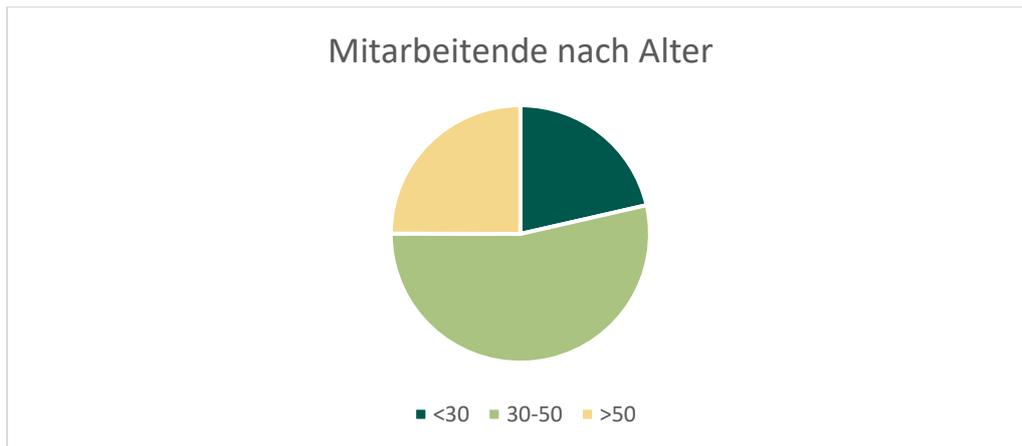
1. **Lokal:** Unser Rohstoffpartner in der Region kontrolliert fortlaufend mithilfe eines Monitoringsystems, ob die Kleinbäuerinnen und Kleinbauern und Wildsammler*innen die mabagrown-Anforderungen erfüllen.
2. **Regional:** Ein speziell geschultes Auditorenteam überprüft die Rohstoffpartner in den verschiedenen Anbauregionen regelmäßig im Rahmen von mehrtägigen Audits.
3. **Unabhängige externe Kontrolle:** Der mabagrown-Standard und seine Umsetzung werden fortlaufend von einer unabhängigen Kontrollstelle überprüft. Neben unserem Managementsystem werden auch Rohstoffpartner im Ursprung stichprobenartig kontrolliert.

Es ist unser Ziel, mabagrown in Abstimmung mit unseren Kunden bei weiteren Rohstoffpartnern umzusetzen. Aufgrund der hohen Anforderungen und damit verbundenen Kosten handelt es sich dabei um einen langfristigen Prozess. In diesem Zusammenhang ist es wichtig im Blick zu behalten, ob Kunden bereit sind, die höheren operativen Kosten sowie Investitionen mitzutragen, die mit der Nachhaltigkeit kurzfristig einhergehen. Wir sehen Nachhaltigkeit als eine Investition in die Zukunft, die alle Akteure entlang der Lieferkette gemeinsam tragen.

Auch das regelmäßige und vertrauensvolle Gespräch mit den Rohstoffpartnern ist essenziell, um Probleme offen zu besprechen und Lösungen zu identifizieren. Ziel unserer Nachhaltigkeitsprojekte ist es, die Umwelt-, Lebens- und Arbeitsbedingungen in unseren Lieferketten zu verbessern. Die praktische Herangehensweise im Rahmen von Projekten ist uns besonders wichtig, da wir Nachhaltigkeit als unternehmerische Verantwortung sehen.

2-7 Angestellte

MartinBauer beschäftigte Ende 2022 weltweit 2.041 Mitarbeitende (in FTE). Eine stabile Belegschaft, die unser Unternehmen trägt und weiterentwickelt, ist für uns sehr wichtig. Wir sehen uns als fairer Arbeitgeber und möchten, dass unsere Mitarbeitenden entsprechend langfristig mit uns planen können. So halten wir außerdem Know-how in unserem Unternehmen und profitieren von vielen Mitarbeitenden mit großer Erfahrung. Wir legen großen Wert auf die Einarbeitung neuer Mitarbeitender und auf die permanente Weiterqualifizierung. Aus diesem Grund beschäftigen wir den absoluten Großteil unserer Mitarbeitenden in unbefristeten Arbeitsverhältnissen (96,9 % der Belegschaft). Nur Ausnahmen sind befristet beschäftigt (3,1 % der Belegschaft). Im Jahr 2022 gab es weltweit insgesamt 218,3 Neueinstellungen (in FTE).



Die Altersverteilung unserer Mitarbeitenden ist angemessen ausbalanciert. Wir haben eine leichte Konzentration in der Mitte, aber beschäftigen Mitarbeitende in allen Altersgruppen und sind damit stabil für die Zukunft aufgestellt. Wir versuchen aktiv eine ausbalancierte Altersverteilung zu generieren. Hierfür engagieren wir uns beispielsweise in Deutschland als Ausbildungsbetrieb und fördern Nachwuchskräfte.

Der Frauenanteil im Unternehmen liegt bei 26%. 74% unserer Mitarbeitenden sind Männer. Ein Großteil unserer Mitarbeitenden an den Produktionsstandorten arbeitet in der Produktion. Es handelt sich hierbei zum Teil um körperlich anstrengende Arbeit und Schichtbetrieb. Diese Arbeitstätigkeiten werden in größerem Teil von Männern angestrebt. Wir ergreifen verschiedene Maßnahmen, um für alle Geschlechter ein attraktiver Arbeitgeber zu sein (bspw. Teilnahme am Girls Day, Frauennetzwerk, Recruiting Maßnahmen, Unterzeichner der Charta der Vielfalt). Wir sensibilisieren die Unternehmensöffentlichkeit für Diversität, möchten unseren Anteil an Frauen in Führungspositionen mindestens halten und bieten vermehrt spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wo es der betriebliche Rahmen zulässt, bieten wir unseren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten an. Zum Beispiel können Mitarbeiter nach der Elternzeit flexibel starten und die Wochenarbeitsstunden nach persönlichen Möglichkeiten sukzessive erhöhen.

	Frauen	Männer	Total
Mitarbeitende (FTE)	527,95	1512,71	2040,66

	Frauen	Männer	Total
Festangestellte Mitarbeitende	499,95	1447,1	1947,05
Befristete Mitarbeitende	13	50,3	63,3
Vollzeitbeschäftigte	441,5	1491	1932,5
Teilzeitbeschäftigte	86,95	28,4	115,35
Total (FTE)	527,95	1512,71	2040,66

2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Alle wesentlichen Tätigkeiten werden von Mitarbeitenden und damit von weisungsgebundenem Personal ausgeführt. Der Anteil der Mitarbeitenden, die nicht bei MartinBauer beschäftigt sind, betrug im Jahr 2022 weltweit 37 Personen in FTE (Vollzeitäquivalente). Der Anteil an der Gesamtbelegschaft beträgt damit 1,8 %.

2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

MartinBauer gliedert sich organisatorisch in drei Hubs: Europa, Nordamerika sowie Ostasien. Davon unabhängig besteht MartinBauer aus verschiedenen juristischen Einheiten. Eine Klammer bildet die MB-Holding GmbH & Co. KG, die für das gesamte nature network zuständig ist und über die ebenfalls die Lageberichterstattung stattfindet. Die Einheiten, die in diesem GRI Bericht berücksichtigt werden, sind folgende:

- Martin Bauer GmbH & Co. KG
- Martin Bauer Polska Sp.z.o.o.
- Martin Bauer SpA
- MB Med S.r.l.
- Martin Bauer A.S.
- Martin Bauer Argentina S.A.
- Martin Bauer Inc.
- Strong Brews LLC
- Core Botanica Processors & Exports LLC
- Martin Bauer Plant Extracts (China) Co. Ltd.
- Martin Bauer Tea & Botanicals (Wuhu) Co., Ltd.
- Martin Bauer Hayleys (Pvt.) Ltd.

Die einzelnen Einheiten haben jeweils eigene Geschäftsleitungen. Die Verantwortung wird auf Hub-Ebene gebündelt. MartinBauer Hub Europa wird geführt von CEO Sebastian Sieben, Hub Nordamerika von CEO Ennio Ranaboldo und Hub Ostasien von CEO Liu Zhiming. Die Gesamtleitung von MartinBauer liegt beim Group CEO der MB-Holding Anne Wedel-Klein.

MartinBauer hat in den letzten Jahren in Deutschland ein Rollenkonzept implementiert, um eine Gleichstellung von Fach- und Führungsrollen zu erreichen. Die Entwicklungspfade unserer Mitarbeitenden hängen damit nicht von disziplinarischer Führung ab, sondern ermöglichen auch fachliche Karrieren, welche für das Know-how der Gruppe immens wichtig sind.

	Level 1			Level 2			Level 3			ges.
	w	m	ges.	w	m	ges.	w	m	ges.	
Führungskräfte (FTE)	0	25	25	17	57	74	53,4	97,6	151	250

Wie aus der Tabelle ersichtlich, sind alle Führungskräfte der höchsten Ebene (Level 1) männlich. Der Frauenanteil auf Level 2 und Level 3 ist signifikant höher. Der Gesamtanteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 28 % - und damit knapp über dem Anteil von Frauen als Mitarbeitende, der bei 26 % liegt. Wir haben es uns als Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen mindestens zu halten und in jedem Fall langfristig zu stärken.

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Bei der Geschäftsleitung wird auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geachtet, ebenso wie auf die Vielfalt in der Zusammensetzung. Dadurch ist sichergestellt, dass das Gremium über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Die Geschäftsleitung wird beaufsichtigt durch die Gesellschafterversammlung.

2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans

MartinBauer ist Teil des nature networks, dessen Muttergesellschaft MB-Holding sie kontrolliert. Group CEO ist Anne Wedel-Klein.

2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Als höchstes Kontrollorgan agiert die Muttergesellschaft der Unternehmensgruppe, die MB-Holding. Durch die MB-Holding wird ein strategischer Rahmen und übergeordnete Ziele gesetzt, gegen die MartinBauer berichtet. Das Reporting, inklusive Nachhaltigkeitsreporting, liegt bei der MB-Holding. Sie steuert Budgetierung, Finanzierung und Compliance zentral.

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Nachhaltigkeit wird als integraler Bestandteil der Unternehmensführung angesehen. Daher trägt jede Geschäftsleitung Verantwortung für die Ziele und entsprechenden Maßnahmen. Diese werden jeweils auf Bereiche und Abteilungen heruntergebrochen.

In den Geschäftsbereichen und an den Standorten werden gewisse Aufgaben der Nachhaltigkeit von Abteilungen zentral übernommen, zum Beispiel werden soziale Themen im Personalbereich, Themen der Energieeffizienz im Bereich der Technik, sowie Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette von der Beschaffung wahrgenommen.

Jeder Standort verfügt zur Wahrnehmung der Initiative zum Klimaschutz über einen Mitarbeitenden mit der zusätzlichen Funktion des Climate Representative. Das globale Netzwerk von Climate Representatives macht auf die Klimaschutzagenda sowie weitere Nachhaltigkeitsthemen aufmerksam und treibt neben der Umsetzung der strategischen, unternehmensweiten Ziele gezielte Initiativen an den Standorten voran.

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird von der Nachhaltigkeitsabteilung durchgeführt. Die Nachhaltigkeits- und Berichtsstrategie, inklusive der Wesentlichkeitsbeurteilung, wird über einen Lenkungskreis, bestehend aus ausgewählten Geschäftsführern, gesteuert. Freigaben im Bereich Berichterstattung erfolgen durch die Geschäftsleitung.

2-15 Interessenskonflikte

Interessenkonflikte müssen im Unternehmen unverzüglich offengelegt werden. Im Jahr 2022 traten keine Interessenkonflikte auf.

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Bei Bedenken oder kritischen Anliegen können sich alle Mitarbeitende an ihre Führungskraft, die Geschäftsleitung oder an den jeweiligen Betriebsrat wenden. Die Meldung wird vertraulich behandelt und wird zu keinen Nachteilen führen. Dies ist Teil unseres Code of Conducts. Im Berichtsjahr liegen uns keine Informationen zu kritischen Anliegen vor.

Im Juli 2023 haben wir im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes ein IT-Tool für anonyme Beschwerden eingeführt. Dieses wird ab 2024 ebenfalls für externe Beschwerden zur Erfüllung der Anforderungen nach dem deutschen Lieferkettenschutzgesetzes genutzt werden.

2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Bei der Geschäftsleitung wird auf die zur Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen geachtet, ebenso wie auf die Vielfalt in der Zusammensetzung. Dadurch ist sichergestellt, dass das Gremium über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Bei Fachfragen zum Thema Nachhaltigkeit unterstützt die Nachhaltigkeitsabteilung mit ihrem Know-how.

2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die wir nicht veröffentlichen.

2-19 Vergütungspolitik

Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die wir nicht veröffentlichen.

2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die wir nicht veröffentlichen.

2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Hierbei handelt es sich um vertrauliche Informationen, die wir nicht veröffentlichen.

2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Verantwortung zu übernehmen, ist für uns als Familienunternehmen in der vierten Generation selbstverständlich und seit jeher Teil der Strategie. Wir sind der Überzeugung, dass ganzheitliches nachhaltiges Denken und Handeln elementarer Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung ist und die Voraussetzung für langfristiges, wertschöpfendes Wachstum. Wir denken und handeln in Generationen.

Wir haben unsere Strategie an den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen orientiert. Wir haben derzeit sechs Ziele ausgewählt, in denen unser unternehmerisches Handeln die größten Auswirkungen hat.

Unser Code of Conduct und Lieferanten Code of Conduct stützen sich auf die folgenden Richtlinien: Internationale Menschenrechtskonvention, Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Weitere Zertifizierungs-/Prüfstandards, denen wir uns angeschlossen haben, sind u.a.: ISO 50001, Rainforest Alliance, Sedex/SMETA, EcoVadis, FSSC 22000.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie für den Zeitraum 2020-2023, basierend auf unserer Wesentlichkeitsanalyse, beruht auf folgenden drei übergeordneten Zielen. Weitere strategische Ziele sind am Ende des Berichts einsehbar.

Wir reduzieren unseren ökologischen Fußabdruck signifikant.

Bis spätestens 2030 wollen wir klimaneutral wirtschaften - an unseren Standorten sowie in unseren Lieferketten. Ebenso sind der Schutz der Biodiversität, ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen und umweltverträgliche, agrarwirtschaftliche Methoden für uns als Botanicals Company selbstverständlich.

Wir stärken unsere Lieferketten.

In unseren Lieferketten schützen wir die Umwelt und verbessern die Lebensbedingungen der Menschen, die unsere Pflanzen ernten. Wir steigern den Anteil nachhaltig produzierter Rohstoffe.

Wir sind ein engagierter und attraktiver Arbeitgeber. Wir tun alles, um der attraktive Arbeitgeber der Wahl zu sein.

Unser Engagement für Mitarbeitende und für eine lebendige Zivilgesellschaft rund um unsere globalen Standorte liegt uns am Herzen.

„Wir leben Nachhaltigkeit aus tiefster Überzeugung und treiben sie aus unserem Kerngeschäft heraus. Wir gehen den Weg einer anspruchsvollen Transformation und begleiten unsere Kunden dabei. Unser Anspruch ist es, Vorreiter für wirksame Nachhaltigkeit in unseren Märkten zu sein.“, Anne Wedel-Klein, Geschäftsführerin der MB-Holding, verantwortlich für unternehmerische Nachhaltigkeit, 4. Generation der Inhaberfamilie.

2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden weltweit und basiert auf unseren Werten und Prinzipien. Mit dem Verhaltenskodex haben wir ein Leitbild für ein einheitliches und ethisch sowie rechtlich korrektes Handeln und Verhalten etabliert. Er setzt Mindeststandards und gibt Hinweise, wie Mitarbeitende bei der Einhaltung zusammenwirken können. Für etwaige Konfliktsituationen gibt er eine konkrete Orientierung. Mögliche Verstöße werden im Interesse aller Beschäftigten und des Unternehmens analysiert, aufgearbeitet und die Ursachen hierfür beseitigt. Dazu gehört auch die konsequente Verfolgung von Fehlverhalten im Rahmen der jeweils geltenden lokalen Rechtsvorschriften.

MartinBauer Deutschland ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.

Durch die Mitgliedschaft der Unternehmensgruppe ist MartinBauer im UN Global Compact vertreten.

Im Berichtsjahr hat MartinBauer Deutschland erneut die Goldmedaille durch die Ratingagentur EcoVadis erreicht und sich im Gesamtrating verbessert.

Entlang unserer Wertschöpfungsketten tragen wir zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen bei, den Sustainable Development Goals (SDG).

Die 17 globalen Ziele zeichnen den Weg für eine nachhaltige Entwicklung von Staaten, Kommunen, Privatpersonen aber auch Unternehmen. Sie geben den Rahmen vor, welchen Beitrag wir als Unternehmen leisten können und müssen, um langfristig eine lebenswerte Umwelt erhalten zu können und als Unternehmen auch zukünftig bestehen zu können. MartinBauer hält alle definierten Ziele im Blick. Wir können allerdings aufgrund unseres Einflusses als Unternehmen nicht auf alle Ziele in gleichem Maße einzahlen und haben deshalb diejenigen in den Fokus gerückt, zu denen wir den größten Beitrag leisten können:

 <p>Ernährung sichern, eine bessere Ernährung erreichen; nachhaltig Lebensmittel herstellen; eine nachhaltige Landwirtschaft fördern; faire Löhne in der Lieferkette sicherstellen</p>	 <p>Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien; Erhöhung der Energieeffizienz; nachhaltiges Energiemanagement</p>
 <p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	 <p>Natürliche Ressourcen nachhaltig und effizient nutzen, Abfall vermeiden, recyceln, sicher entsorgen; soziale und ökologische Risiken gering halten, Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen sicherstellen</p>
 <p>Beitrag zur Treibhausgasneutralität weltweit; Begrenzung Temperaturanstieg auf 1,5 Grad; Klimaanpassungsmaßnahmen in Lieferketten und an Standorten fördern; Engagement von Mitarbeiter*innen und Partnern für Klimaschutz stärken</p>	 <p>Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Verlust der biologischen Vielfalt verringern, entwaldungsfreie Lieferketten und nachhaltige Waldbewirtschaftung sicherstellen, Wüstenbildung bekämpfen und degenerierte Flächen wiederherstellen.</p>
 <p>Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen; Lieferanten in Entwicklungsländern befähigen zu nachhaltigem Wirtschaften und zur Durchsetzung der SDG</p>	

2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Unser Risikomanagement basiert auf den Grundzügen allgemein anerkannter Standards und erstreckt sich über die Gesellschaften und Unternehmenseinheiten.

Bei unseren Lieferanten fordern wir die Bestätigung der Einhaltung des Supplier Code of Conducts ein. Zusätzlich werden zum Teil Fragebögen zur Risikoeinschätzung ausgegeben. Wir haben ein Auditsystem zum Management unserer Lieferantenbeziehungen. Es gibt es zudem einen eigenen Bereich für Beschaffungsqualifikation und -zertifizierung.

Seit jeher sind uns Fragen der Produktsicherheit sowie der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit ein wichtiges Anliegen. Daher haben wir – neben anderen Standards - bereits vor über einem Jahrzehnt unseren eigenen Beschaffungsstandard mabagrown entwickelt und setzen diesen mit interessierten Kunden und unseren Rohstoffpartnern Schritt für Schritt um. Nicht nur prüft ein eigenes Team die Einhaltung der Vorgaben regelmäßig vor Ort – unsere teilnehmenden Partner werden auch von unabhängiger Stelle kontrolliert.

MartinBauer hat einen Code of Conduct, der allen Mitarbeitenden bekannt ist und die internen Vorgaben und Verhaltensregeln bestimmt.

2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Wir haben Ziele und Maßnahmen definiert, die unseren positiven Einfluss auf Natur und Mensch erhöhen auf die Natur und die Menschen erhöhen und die negativen Auswirkungen unseres Handelns minimieren.

Unser Risikomanagementsystem hilft uns, Risiken frühzeitig zu erkennen und negativen Folgen mit konkreten Maßnahmen zu begegnen. Entscheidend ist, dass unser Risikomanagementsystem die richtigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt identifiziert. Es verschafft uns einen guten Überblick und ein und ein hohes Maß an Transparenz. Es ermöglicht uns jederzeit die Kontrolle über die Prozesse zu behalten.

MartinBauer setzt sich für Transparenz und ein gutes Miteinander ein. Beschwerden und Kontaktaufnahme ist jederzeit über hinterlegte Kontaktdaten auf der Homepage möglich. Ein anonymer, digitaler Beschwerdemechanismus steht bei MartinBauer seit 2023 zur Verfügung. Eingehende Beschwerden werden vertraulich behandelt und sehr ernst genommen. Sie werden an die entsprechenden Stellen weitergeleitet um Lösungen, Abhilfen und Maßnahmen zu ergreifen.

2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Es existieren verschiedene Anlaufstellen für unsere Mitarbeitenden zum Einholen von Rat oder auch zum Äußern von Bedenken, insbesondere bei Verdacht zu ethischem oder gesetzlichem Fehlverhalten. Diese sind in unserem Code of Conduct beschrieben. Müssen Mitarbeitende oder Dritte in gutem Glauben von einem Verstoß gegen den Code of Conduct oder von möglichen nicht gesetzeskonformen Aktivitäten ausgehen, so können sie sich mit seinen Bedenken an den Vorgesetzten, die Geschäftsleitung oder den jeweiligen Betriebsrat wenden. Die Meldung wird vertraulich behandelt und wird zu keinerlei Nachteilen für ihn oder sie führen.

Sollte der Mitarbeitende nicht mit seinem Vorgesetzten über sein Anliegen sprechen können, zum Beispiel weil dieser selbst betroffen ist, stehen ihm die Personalreferenten, der Betriebsrat oder der nächsthöhere Vorgesetzte oder Mitarbeitende der Rechtsabteilung zur Verfügung. Vorgebrachte Fälle werden streng vertraulich behandelt und führen zu keinerlei Nachteilen für den Mitarbeitenden.

Eine anonyme Meldung ist jederzeit schriftlich möglich. Es wird an einem softwarebasierten Meldesystem gearbeitet, welches es unseren Mitarbeitenden weltweit ermöglicht bei anonymen Meldungen mit dem Bearbeiter der Meldung in Kontakt und Austausch zu bleiben. Zum Juli 2023 wurde in Deutschland ein softwarebasiertes Meldesystem eingeführt, das sukzessive auch weltweit Anwendung finden soll. Darüber hinaus wird MartinBauer diese Software im Rahmen des LkSG ab 2024 auch für Außenstehende freischalten. Dies soll dazu beitragen, Mängel sowohl in der eigenen Organisation als auch in der Lieferkette möglichst frühzeitig und nachhaltig abzustellen. Leider können in jeder Organisation Fehler passieren. Uns ist es wichtig, diese rechtzeitig zu erkennen, zu korrigieren und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Organisation, aus ihnen zu lernen.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und unserem Verhaltenskodex sind für uns die Basis für nachhaltigen Erfolg. Verstöße können persönliche Haftung und Reputationsverluste für das Unternehmen selbst sowie negative Auswirkungen für Geschäftspartner und Lieferanten nach sich ziehen. Unser Verhaltenskodex hält unsere verbindlichen Grundsätze fest und ist ein Leitbild. Er regelt die Umgangsformen mit wesentlichen Partnern, wie auch ethische und rechtliche Herausforderungen am Arbeitsplatz, in Geschäftsbeziehungen und in der Handhabung von Informationen. Weiterhin behandelt er die Themen Umwelt und Produktsicherheit.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass Sie im Sinne unseres Nachhaltigkeitskodexes handeln. Unser Lieferanten Code of Conduct bildet die Basis für jede Lieferbeziehung mit uns. Er definiert die nicht verhandelbaren Mindestanforderungen an die sozialen, ökologischen und ethischen Verpflichtungen und Herausforderungen.

Wir verlangen die Einhaltung dieser Kriterien in der gesamten Lieferkette. So gilt es, dass jeder Lieferant seine Mitarbeitenden, Vertreter, Unterlieferanten, etc. ebenso verpflichtet, die niedergelegten Standards einzuhalten.

Sollte es zu Verstößen gegen Gesetze, Richtlinien oder unseren Verhaltenskodex kommen, prüfen wir diese in einem systematisierten Prozess. Uns ist es wichtig, Mängel in der eigenen Organisation oder in der Lieferkette möglichst frühzeitig und nachhaltig abzustellen. Leider können in jeder Organisation Fehler passieren. Uns ist es wichtig, diese rechtzeitig zu erkennen, zu korrigieren und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Organisation, aus ihnen zu lernen. Daher werden wir im Jahr 2023 einen Beschwerdemechanismus ebenso für Außenstehende einführen.

Integrität, rechts- und gesetzeskonformes Verhalten sind für Unternehmen Grundlage nachhaltigen Erfolgs. Verstöße können persönliche Haftung und Reputationsverluste für das Unternehmen selbst sowie negative Auswirkungen für Geschäftspartner und Lieferanten durch Preisabsprachen und Marktungleichgewichte nach sich ziehen.

Im Berichtsjahr 2022 wurden gemäß Abfrage für den GRI-Report keine Compliance Vorfälle gemeldet.

2-28 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen

Endverbraucher möchten zunehmend wissen, woher die Zutaten ihres Produktes stammen und nach welchen Kriterien sie beschafft wurden. Nachhaltig zertifizierte Produkte werden immer gefragter. Als Unternehmen nutzen wir Prozesszertifizierungen zur Orientierung und als Bestätigung unserer Vorgehensweisen.

Aktuell verfügen wir über folgende Produkt- und Prozesszertifizierungen:

Zertifizierung	Beschreibung
<p>Bio Suisse Organic</p> 	<p>Die internationale Bio Suisse Zertifizierung richtet sich an Landwirte, Verarbeiter und Händler außerhalb der Schweiz, die Bioprodukte mit einer Bio Suisse-Auslobung in der Schweiz verkaufen möchten. Die Schwerpunkte sind u.a. Tierwohl, schonende Verarbeitung, Klimastrategie, soziale Anforderungen.</p>
<p>EU-Bio-Siegel</p>  <p>DE-ÖKO-006</p>	<p>Das EU-Bio-Siegel steht für eine zertifizierte ökologische Produktion von Lebensmitteln, die nach der EU-Öko Verordnung erzeugt, verarbeitet, importiert und gehandelt werden. Der Ökologische Landbau ist besonders ressourcenschonend und am Leitbild der Nachhaltigkeit orientiert, er strebt eine Kreislaufwirtschaft mit möglichst geschlossenen Nährstoffzyklen an. Der Einsatz von chemisch-synthetische Pflanzenschutzmittel und leicht löslich mineralische Düngemittel sind untersagt.</p>

Zertifizierung	Beschreibung
<p>Energiemanagement nach ISO 50001</p> 	<p>Die ISO 50001 ist eine internationale Norm, die Organisationen und Unternehmen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements unterstützen soll. Sie dient u. a. zum Nachweis eines mit der Norm übereinstimmenden Energiemanagementsystems durch eine Zertifizierung.</p>
<p>Fairtrade</p> 	<p>Der Ansatz von Fairtrade ermöglicht es Landwirten und Arbeitern, mehr Kontrolle über ihr Leben zu haben und zu entscheiden, wie sie in ihre Zukunft investieren.</p> <p>Als führendes Unternehmen der globalen Bewegung für fairen Handel unterstützt und fordert Fairtrade Unternehmen und Regierungen und verbindet gleichzeitig Landwirte und Arbeiter mit den Menschen, die ihre Produkte kaufen.</p> <p>Durch die Entscheidung für Fairtrade können Menschen durch ihr alltägliches Handeln Veränderungen herbeiführen.</p>
<p>Fair-for-Life</p> 	<p>Fair-for-Life ist ein Zertifizierungsprogramm für fairen Handel innerhalb verantwortungsvoller Lieferketten und sozialer Verantwortung von Unternehmen.</p>
<p>FairWild</p> 	<p>FairWild hat die Vision, eine Welt zu schaffen, in der Artenvielfalt, Menschen und Unternehmen durch nachhaltige Wildernte im Einklang gedeihen.</p> <p>FairWild arbeitet mit Erntehelfern, Betreibern, Produzenten und Marken im Wildpflanzenhandel zusammen, um eine faire und nachhaltige Zukunft für wildlebende Lebensräume und Menschen zu sichern.</p>
<p>Fair Trade USA</p> 	<p>Fair Trade USA ist eine globale Bewegung, die aus einem vielfältigen Netzwerk von Produzenten, Unternehmen, Verbrauchern, Befürwortern und Organisationen besteht, bei denen der Mensch und der Planet an erster Stelle stehen.</p> <p>Fair Trade USA ist ein weltweit anerkanntes Zertifizierungsprogramm zur Verbesserung der Lebensgrundlagen, für nachhaltige Beschaffung, für Umweltschutz und für den Aufbau von belastbaren und transparenten Lieferketten.</p>

Zertifizierung	Beschreibung
<p>Naturland</p> 	<p>Die Anforderungen von Naturland gehen über die EU-Ökoverordnung hinaus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sowohl bei Pflanzenbau als auch bei Tierhaltung muss der gesamte Betrieb auf Bio umgestellt werden. • Düngung und Fütterung sind strenger geregelt. • Es gibt detaillierte Richtlinien für alle Verarbeitungsverfahren und -bereiche. <p>Für Naturland Mitglieder und Partner gelten hohe Maßstäbe: Sie müssen sowohl Öko- als auch Sozialrichtlinien erfüllen und können sich seit Anfang 2010 zusätzlich nach den Naturland Fair Richtlinien zertifizieren lassen.</p> <p>Unabhängige Kontrollstellen überprüfen regelmäßig die Einhaltung und bescheinigen, dass die Betriebe in jeder Hinsicht nachhaltig wirtschaften. Erst dann bekommen ihre Produkte das Naturland Zeichen bzw. das Naturland Fair Zeichen.</p>
<p>NOP (National Organic Program)</p> 	<p>Das National Organic Program (NOP) ist die staatliche Bio-Verordnung des USDA (United States Department of Agriculture). Wie auch bei der EU-Öko VO werden hier auf chemisch-synthetische Pflanzenschutzmittel, sowie auf mineralische Dünger verzichtet.</p> <p>NOP zertifizierte Produkte können in den USA vermarktet werden.</p>
<p>Rainforest Alliance (RFA)</p> 	<p>Die Rainforest Alliance setzt sich auf sozialer und marktwirtschaftlicher Ebene für eine nachhaltigere Welt ein, um die Natur zu schützen und das Leben von land- und forstwirtschaftlichen Erzeuger*innen zu verbessern.</p> <p>Das Bündnis umfasst Landwirt*innen, Waldgemeinschaften, Unternehmen, Regierungen, die Zivilgesellschaft und Millionen von Bürger*innen in 70 Ländern.</p>
<p>Union for Ethical Biotrader (UEBT)</p> 	<p>UEBT ist ein gemeinnütziger Verein, der eine respektvolle Beschaffung fördert. Die Arbeit besteht darin, die Natur zu regenerieren und den Menschen eine bessere Zukunft durch die ethische Beschaffung von Zutaten aus der Artenvielfalt zu sichern. Ziel ist es, zu einer Welt beizutragen, in der alle Menschen und die Artenvielfalt gedeihen.</p>

Darüber hinaus sind wir in folgenden Gremien und Verbänden engagiert:

Gremien/Verbände	Beschreibung
<p>American Botanical Council (ABC)</p> 	<p>Der American Botanical Council setzt sich dafür ein, Menschen durch den verantwortungsvollen Umgang mit Kräutern und Heilpflanzen zu einem gesünderen Leben zu verhelfen. Das American Botanical Council ist eine unabhängige, gemeinnützige Forschungs- und Bildungsorganisation, die sich der Bereitstellung präziser und zuverlässiger Informationen für Verbraucher, medizinisches Fachpersonal, Forscher, Pädagogen, Industrie und Medien widmet.</p>
<p>American Herbal Products Association (AHPA)</p> 	<p>Die American Herbal Products Association ist der nationale Handelsverband und die Stimme der Kräuterproduktindustrie. Die 1982 gegründete AHPA hat sich zum Ziel gesetzt, den verantwortungsvollen und nachhaltigen Handel mit Kräuterprodukten zu fördern, um sicherzustellen, dass Verbraucher Zugang zu einer breiten Palette sicherer Kräuterprodukte haben.</p>
<p>Assoziation ökologischer Lebensmittelhersteller e.V. (AöL)</p> 	<p>Die AöL-Arbeitsgemeinschaft arbeitet für ökologische und menschengemäße Lebensmittel. Sie fördert eine zukunftsfähige Ernährungskultur. Ziel ist eine ganzheitliche, soziale, ökonomische und ökologische Unternehmensführung. Solidarität, Kooperation und offener Meinungs-austausch unter den Mitgliedern sind Grundlage für wirtschaftlichen und politischen Erfolg.</p>
<p>B.A.U.M. e.V. – Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften</p> 	<p>Als Netzwerk setzt sich B.A.U.M. e.V. dafür ein, das zentrale Thema voranzubringen: eine lebenswerte Zukunft durch nachhaltiges Wirtschaften innerhalb der planetaren Grenzen. Der 1984 von Dr. Georg Winter und Prof. Dr. Maximilian gegründete Verband ist heute mit knapp 800 Mitgliedern eine auf Bundes- und europäischer Ebene präsente Stimme nachhaltig wirtschaftender Unternehmen und eine treibende Kraft für die sozial-ökologische Marktwirtschaft. B.A.U.M. unterstützt seine Mitglieder und weitere transformationswillige Unternehmen beim Aufbau und bei der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien und vernetzt Akteur*innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Medien und Verbänden. Mitglieder und strategische Partner*innen profitieren von der Plattform für</p>

Gremien/Verbände	Beschreibung
B.A.U.M. e.V. (Fortsetzung)	praxisorientierten Informations- und Erfahrungsaustausch, Know-how und Impulse.
Carbon Disclosure Project (CDP) 	CDP ist eine gemeinnützige Wohltätigkeitsorganisation, die ein globales Offenlegungssystem für Investoren, Unternehmen, Städte, Staaten und Regionen betreibt, um ihre Umweltauswirkungen zu verwalten. Die Weltwirtschaft betrachtet das CDP als den Goldstandard der Umweltberichterstattung mit dem reichhaltigsten und umfassendsten Datensatz über Maßnahmen von Unternehmen und Städten.
China Beverage Industry Association (CBIA) 	Die CBIA wurde 1993 offiziell vom Ministerium für zivile Angelegenheiten registriert. CBIA ist eine überregionale, sektorübergreifende nationale Berufsorganisation und vertritt die gemeinsamen Interessen aller Mitglieder, die freiwillig aus Getränkeunternehmen und -institutionen im ganzen Land kommen.
Climate Collaborative 	Hinter der Climate Collaborative stehen Hersteller, Einzelhändler, Händler, Makler, Lieferanten und andere betroffene Unternehmen aus der Naturkostindustrie, die gemeinsam daran arbeiten, mutige Maßnahmen zur Umkehr des Klimawandels zu ergreifen. Die Gemeinschaft von Unternehmen bündelt ihre Kräfte, um Wege zum Handeln zu schaffen, Unternehmen mit Ressourcen zu verbinden und gemeinsam an der Entwicklung von Lösungen zu arbeiten. Wir beleuchten Erfolgsgeschichten und zeichnen Unternehmen für ihre großartige Klimaarbeit aus, die wiederum mehr Unternehmen zum Handeln inspiriert.
Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) 	Der DNK unterstützt den Aufbau einer Nachhaltigkeitsstrategie und bietet einen Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die regelmäßige Berichterstattung macht die Entwicklung des Unternehmens im Zeitverlauf sichtbar. Um den DNK zu erfüllen, erstellen Anwender in der Datenbank eine Erklärung zu zwanzig DNK-Kriterien und den ergänzenden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren.
EcoVadis 	EcoVadis ist der weltweit größte Anbieter von Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen und schafft ein globales Netzwerk von mehr als 100.000 bewerteten Unternehmen.

Gremien/Verbände	Beschreibung
<p>Polski Komitet Zielarski (Polish Herbal Committee)</p> 	<p>Das Polnische Kräuterkomitee bringt Vertreter der pharmazeutischen Industrie, Unternehmen, die sich mit dem Vertrieb pflanzlicher Arzneimittel befassen, Vertreter wissenschaftlicher Einheiten, Plantagenbesitzer von Kräuterpflanzen und Enthusiasten der Kräuterpraxis zusammen. Seit der Gründung des Polnischen Kräuterkomitees im Jahr 1930 hat es sich zu einer offiziell anerkannten Organisation entwickelt, die zur öffentlichen Meinungsbildung beiträgt und einen maßgeblichen Einfluss auf die Gesetzgebung in der Kräuterindustrie ausübt.</p>
<p>Science Based Targets initiative (SBTi)</p> 	<p>Wissenschaftlich fundierte Ziele (Science Based Targets) bieten Unternehmen einen klar definierten Weg zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen und tragen so dazu bei, die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels zu verhindern und ein zukunftssicheres Unternehmenswachstum zu ermöglichen.</p> <p>Ziele gelten als „wissenschaftlich fundiert“, wenn sie mit dem übereinstimmen, was die neueste Klimawissenschaft für notwendig erachtet, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen – die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C über dem vorindustriellen Niveau.</p>
<p>Sedex</p> 	<p>Der Fokus von Sedex liegt darauf, sozial und ökologisch nachhaltigere Unternehmen und Lieferketten aufzubauen.</p> <p>Sedex unterstützt Unternehmen dabei, ihre Supply-Chain-Ziele zu erreichen, Transparenz in der Lieferkette zu erhalten, ihr Lieferkettenrisiko zu identifizieren, verwalten und bewerten, darüber zu berichten wie auch Nachhaltigkeitsgesetze einzuhalten.</p>
<p>Tea and Herbal Association of Canada</p> 	<p>Die Tea and Herbal Association of Canada handelt im Namen der Mitglieder, darunter Produktionsländer, Importeure, Verpacker, alliierter Handel, Einzelhändler und TAC TEA SOMMELIER®-Fachleute, um für Tee und Kräuter zu werben. Die Vision ist es, die führende Autorität und Branchenstimme in Sachen Tee und Kräuter in Kanada zu sein.</p>

Gremien/Verbände	Beschreibung
 <p>Tea and Herbal Infusions Europe (THIE)</p>	<p>THIE ist ein europäischer Verband, der die Interessen der Produzenten und Händler von Tee (<i>Camellia sinensis</i>) und Kräutertees sowie Extrakten daraus in der EU vertritt. Die Aktivitäten des THIE konzentrieren sich auf die Qualitätssicherung und Lebensmittelsicherheit, die Gesetzgebung (insbesondere Lebensmittelrecht), die Zusammenarbeit mit Teeanbauländern wie auch Ernährung.</p>
 <p>Tea Association of the U.S.A. Inc.</p>	<p>Die Tea Association of the USA ist eine anerkannte, unabhängige Autorität für Tee und fungiert als offizielle Stimme ihrer Mitglieder zu Themen im Zusammenhang mit der Teeindustrie, insbesondere in den Vereinigten Staaten von Amerika.</p>
 <p>United Nations Global Compact (UNGC)</p>	<p>Der UNGC ist ein weltweiter Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Die Teilnahme am Global Compact wird durch einen kurzen Brief an den UN-Generalsekretär begründet. Darin erklärt ein Unternehmen seinen Willen, sich darum zu bemühen, in Zukunft bestimmte soziale und ökologische Mindeststandards einzuhalten.</p>

2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

MartinBauer steht im aktiven Austausch mit seinen Stakeholdern. Denn wir können nur dann bestmögliche Lösungen entwickeln, wenn wir die Bedürfnisse und Interessen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen kennen. Dazu zählen wir Kunden, Mitarbeitende, Geschäftsleitung, unsere Inhaberfamilie, potenzielle Mitarbeitende, Betriebsrat, Fremdkapitalgeber, Experten, Konsumenten, Nachbarn, Politik, Nichtregierungsorganisationen und Geschäftspartner. Zentrale Anliegen unserer wichtigen Stakeholdergruppen adressieren wir sowohl durch etablierte Prozesse und klare Verantwortlichkeiten bei MartinBauer als auch durch unsere Berichterstattung.

Wir sind stolz auf unsere zum Teil langjährigen Beziehungen zu unseren Kunden und dem damit einhergehenden Vertrauen. Es ist uns stets ein Anliegen, unsere Kundenwünsche zur vollkommenen Zufriedenheit zu erfüllen.

Im regelmäßigen Austausch mit unseren Mitarbeitenden, z. B. durch Feedbackgespräche, erhalten wir zudem wichtige Anregungen für Verbesserungen. Wir ermutigen unsere Mitarbeitende, ihr Feedback und ihre Ideen aktiv einzubringen.

Die Anliegen der Anwohner an unseren Standorten nehmen wir ernst und engagieren uns. An unserem Hauptsitz in Vestenbergsgreuth haben wir beispielsweise einen Kräuterrundweg gefördert, arbeiten mit sozialen Einrichtungen zusammen und sind als großer Ausbildungsbetrieb im Austausch mit den

regionalen Schulen. Mit Nichtregierungsorganisationen stehen wir nicht nur im regelmäßigen Informationsaustausch, sondern haben darüber hinaus zu spezifischen Themen wie Biodiversität strategische Partnerschaften geschlossen, um nachhaltigen Wert für die Gesellschaft und Umwelt zu erzeugen. Die auf diesen Wegen artikulierten Erwartungen unserer Stakeholder inspirieren uns und stellen die Basis für unsere Arbeit dar.

2-30 Tarifverträge

Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Daher sind an unseren lokalen Standorten die gesetzlich erforderlichen kollektiven Arbeitnehmervertretungen gebildet. Darüber hinaus wenden wir an allen Standorten, wo dies rechtlich und personalpolitisch betriebsüblich ist, die jeweiligen lokalen Tarifverträge an.

Alle Mitarbeitenden in Deutschland unterliegen den Regelungen von Tarifverträgen (Manteltarifvertrag Landesverband Groß- & Außenhandel, Verbandstarif IG Bergbau, Chemie, Energie).

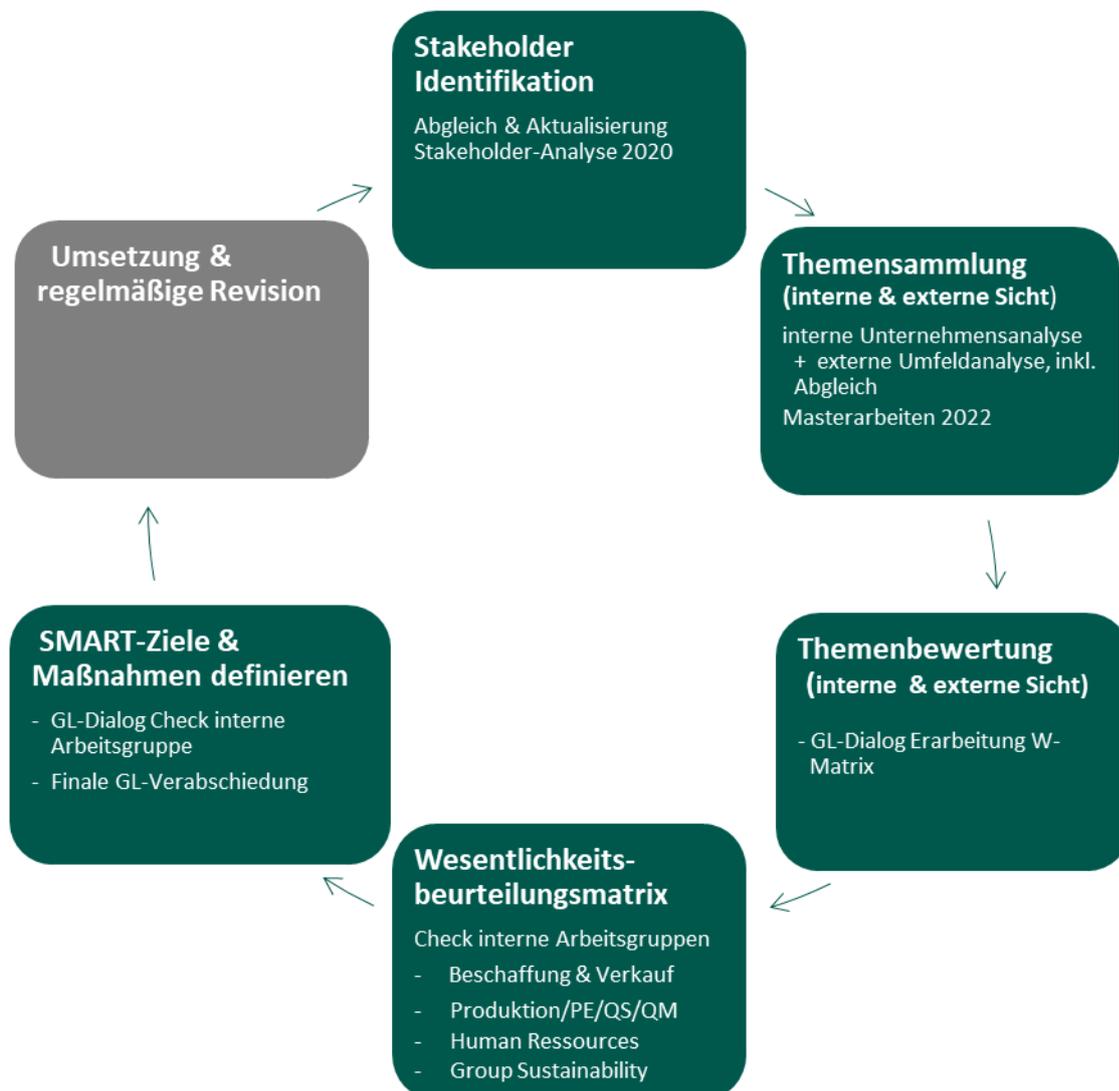
68 % unserer Mitarbeitenden international sind nach Tarifvertrag beschäftigt. Es sei darauf hingewiesen, dass es hierbei starke regionale Unterschiede gibt. So sind 100 % unserer Mitarbeitenden in Europa mit Tarifvertrag beschäftigt. Unsere Mitarbeitende in den USA unterliegen hingegen keiner Tarifbindung.

An einem Großteil unserer Standorte werden die Mitarbeitenden von einem Betriebsrat vertreten. Auch wo dies nicht der Fall ist, wertschätzen wir den offenen Austausch mit unseren Mitarbeitenden.

GRI 3: Wesentliche Themen

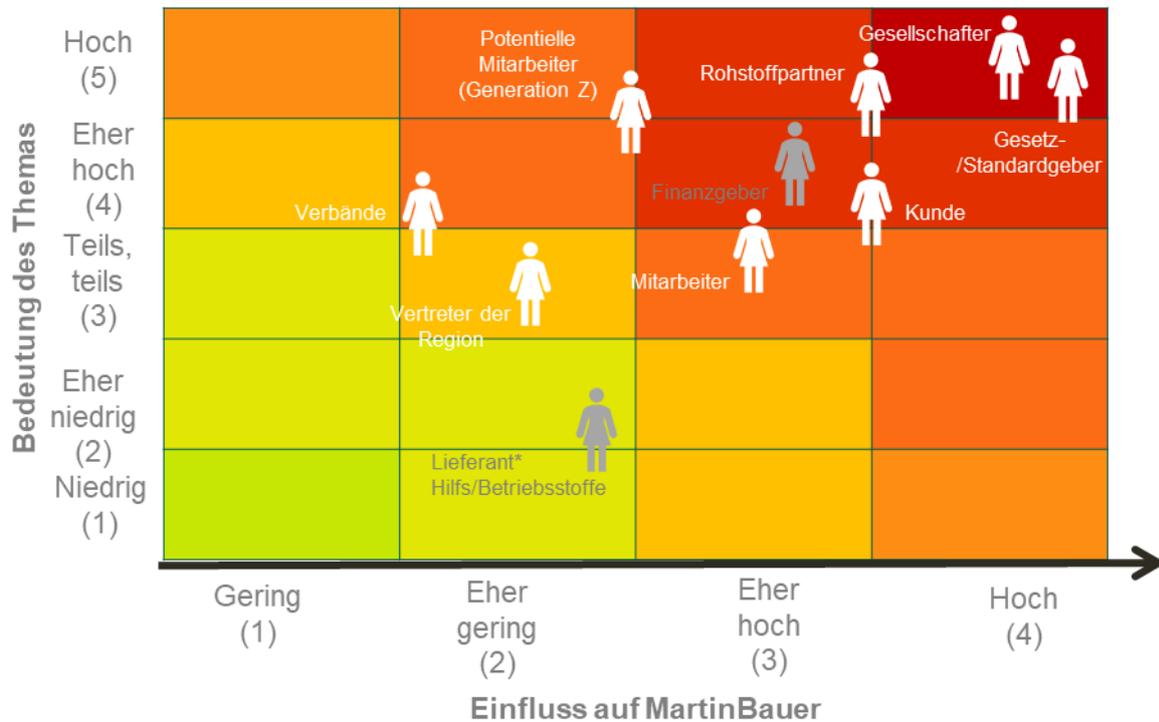
3-1 Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen

MartinBauer hat einen Prozess etabliert, um die wesentlichen Themen zu bestimmen. Dieser wird von der Nachhaltigkeitsabteilung geleitet. Als Grundlage der Wesentlichkeit diente die Wesentlichkeitsmatrix aus dem Jahr 2020 sowie die Vorarbeit aus 2019. Mithilfe von Workshops wurde die Liste der wesentlichen Themen erarbeitet. An dem Prozess der Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse waren folgende Gruppen beteiligt: Nachhaltigkeitsabteilung, Fachabteilungen, Geschäftsleitung (repräsentiert durch einen Lenkungskreis), Inhaberfamilie (vertreten durch Anne Wedel-Klein) und externe Fachexperten. Anzumerken ist, dass es sich hierbei nicht um eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse handelt, wie es zukünftig nach CSRD gefordert ist. Diese Anforderung wird für folgenden Analysen berücksichtigt.



Im ersten Schritt wurden dabei die Stakeholder identifiziert und sowohl in Bezug auf ihre Betroffenheit bzw. der von ihnen beigemessenen Bedeutung des Themas als auch in Bezug auf ihren Einfluss auf das Thema und das Unternehmen eingruppiert. Die Bewertung fand auf Grundlage der Stakeholderanalyse für den Bericht aus 2020 statt und wurde neu beurteilt. Zusammenfassend schätzten die Stakeholder die Bedeutung für Nachhaltigkeit höher ein als in den Jahren zuvor. Das

lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass sich die Gesetzgebung verschärft (LkSG, CSRD) und Nachhaltigkeitsthemen wie z. B. der Klimaschutz stärker wahrgenommen werden.



In einem zweiten Schritt wurden Workshops mit Geschäftsleitung, Nachhaltigkeitsabteilung, Beschaffung, Einkauf, Human Resources, Technik und Produktion durchgeführt. Für die Analyse konnte dabei unter anderem auch auf Masterarbeiten, die im Unternehmen zu dem Themenfeld geschrieben wurden, zurückgegriffen werden. Dabei wurde geprüft, inwieweit die bisher genutzten wesentlichen Themen noch aktuell sind, ob neue Themen dazu gekommen sind und wie diese gewichtet werden. Grundlage waren bisher wesentliche Themen des Unternehmens, eine Auflistung der Themengebiete des GRIs sowie Themen, die in Nachhaltigkeitsberichten der Branche aufgegriffen wurden. Es wurde sowohl die Bedeutung der Themen für interne als auch für externe Stakeholder bewertet. Da die Workshops mit verschiedenen Gruppen durchgeführt wurden, konnte die Bewertung aus mehreren Blickwinkeln überprüft und getroffen werden.

Das Ergebnis der Workshops wurde mit der Geschäftsleitung diskutiert und führte schließlich zur Liste der wesentlichen Themen. Für diese, als wesentlich identifizierten Themen wurden in Rücksprache mit den jeweiligen Fachabteilungen smarte Ziele erstellt. Als Teil des nature networks gibt es hierbei übergeordnete feststehende Ziele, auf die MartinBauer einzahlt. Daneben gibt es spezifische Ziele für MartinBauer, die mit konkreten Zielvorgaben, Zuständigkeiten und Maßnahmen hinterlegt sind. Die Ziele der wesentlichen Themen sind, soweit nicht betriebs- und wettbewerbsbedingt nur intern kommunizierbar, am Ende dieses Berichts einsehbar.

Die wesentlichen Themen sind in der nachfolgenden Grafik abgebildet. Die Darstellung bildet dabei das Endergebnis der Wesentlichkeitsbeurteilung ab. Die Themen sind anhand der drei Säulen der Nachhaltigkeit, ESG, gegliedert. Sämtliche Themen des ersten Quadranten werden für MartinBauer als wesentliche Themen erachtet und dementsprechend in diesem Nachhaltigkeitsbericht behandelt.

Governance

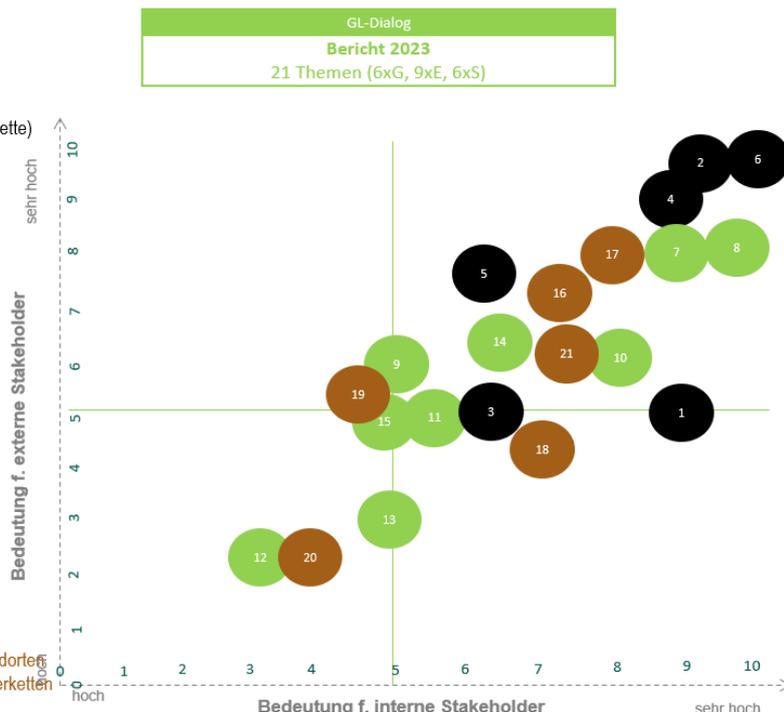
- 1. Ökonomische Performance
- 2. Produktsicherheit
- 3. Innovationen (Produkte, Prozesse, in der Lieferkette)
- 4. Lieferfähigkeit
- 5. Lieferkettentransparenz
- 6. Compliance/Sorgfaltspflichten

Environment

- 7. Klimaschutz
- 8. Beschaffung aus nachhaltigen Lieferketten
- 9. Wasser
- 10. Biodiversität
- 11. Abfall/Recycling
- 12. Hilfs- & Betriebsstoffe
- 13. Packmittel/Verpackung
- 14. Pflanzenschutzmittel
- 15. Weitere Emissionen

Social

- 16. Faire Bezahlung & Einkommen in unseren Lieferketten
- 17. Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
- 18. MA-Bindung & Gewinnung
- 19. Diversität
- 20. Engagement f. d. Gemeinwohl an unseren Standorten
- 21. Engagement f. d. Gemeinwohl in unseren Lieferketten



3-2 Liste der wesentlichen Themen

Die im vorangestellten Kapitel behandelte Wesentlichkeitsanalyse liefert als Ergebnis eine Liste der für MartinBauer wesentlichen Top-Themen.

ESG-Säule	#	Wesentliche Themen
Governance	1	Ökonomische Performance
	2	Produktsicherheit
	3	Innovationen (Produkte, Prozesse, in der Lieferkette)
	4	Lieferfähigkeit
	5	Lieferkettentransparenz
	6	Compliance / Sorgfaltspflichten
Environment	7	Klimaschutz
	8	Beschaffung aus nachhaltigen Lieferketten
	9	Wasser
	10	Biodiversität
	11	Abfall/Recycling
	14	Pflanzenschutzmittel
Social	16	Faire Bezahlung & Einkommen in unseren Lieferketten
	17	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
	19	Mitarbeitenden-Bindung & Gewinnung
	21	Engagement für das Gemeinwohl in unseren Lieferketten

Gute Unternehmensführung

3-3 Management der wesentlichen Themen

Unseren Erfolg verdanken wir unserer Leidenschaft und der Liebe zur Natur. Ob Pfefferminze, Hibiskus, Rooibos oder Mate: Unsere Produkte basieren auf verantwortungsvoll beschafften, hochwertigen pflanzlichen Rohstoffen, die mit zertifizierten Methoden schonend verarbeitet werden.

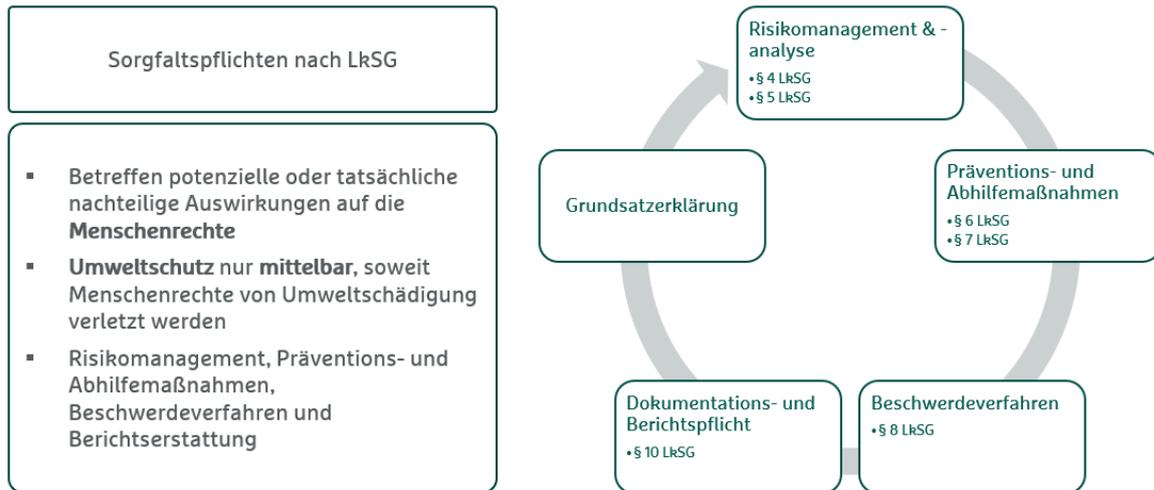
Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen für die Tee-, Getränke-, Lebensmittel-, Tierernährungs- und Pharmaindustrie. Unser oberstes Ziel: Kreationen und Innovationen für die erfolgreichsten Produkte von morgen.

Eine starke wirtschaftliche Leistung ist dabei essenziell, um auch in Zukunft weiterhin erfolgreich agieren zu können und für unsere Kunden und Lieferanten ein verlässlicher Partner zu sein. Die wirtschaftliche Leistung ermöglicht uns nachhaltige Investitionen und das Vorantreiben nachhaltiger Projekte - ob durch Ausbau unseres mabagrown Standards oder durch Projekte in unserer Lieferkette. Wir haben in den vergangenen Jahren unsere Kompetenzen erweitert und neue Felder erschlossen. Innovation ist für das Berichtsjahr 2022 eines unserer Top-Themen. Dabei haben wir die Symbiose von wirtschaftlichem Erfolg mit Nachhaltigkeit stets im Blick und verknüpfen diese entlang unserer Lieferkette.

Gemeinsam mit unseren Partnern wirtschaften wir erfolgreich und stellen passend zum Marktbedürfnis erfolgreiche Kreationen und Produkte zur Verfügung.

Dafür sind wir auf partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitenden angewiesen. Sie ermöglichen uns ein erfolgreiches Wirtschaften. Wir streben eine Positionierung als bevorzugter Arbeitgeber an, um auch für neue Mitarbeitende attraktiv zu sein und werben aktiv für uns als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb. MartinBauer Deutschland ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und fördert Vielfalt in der Belegschaft.

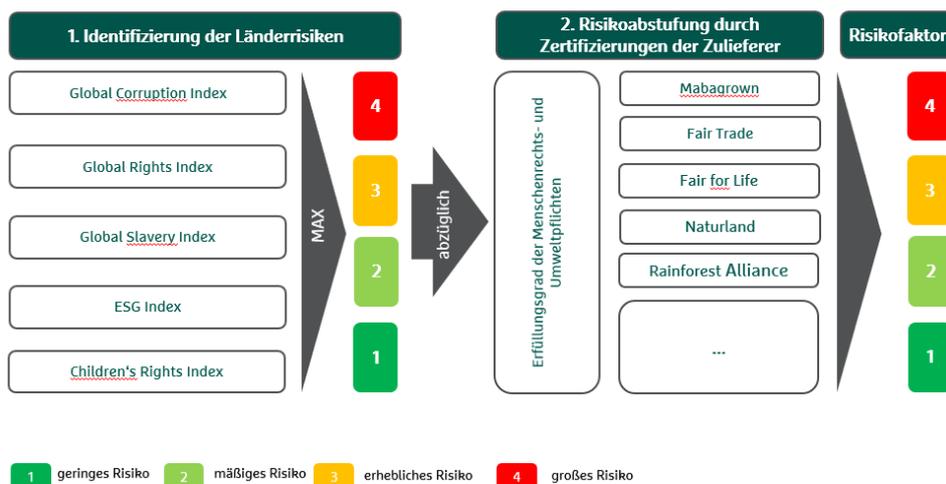
Wir sind uns der hohen Komplexität unserer Lieferkette bewusst. Die Beschaffung von unseren zahlreichen Rohstoffen aus verschiedenen Ländern stellt uns vor Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Unsere Beschaffung arbeitet stetig daran, unsere Informationen zu unseren Rohwaren zu erweitern und den Kontakt zu unseren Lieferanten noch weiter zu intensivieren. Wir unterstützen unsere Partner in der Lieferkette mit Bildungsangeboten, sozialen Projekten und Unterstützung in Bezug auf den Klimawandel. Wir fordern von unseren Lieferanten den Schutz der allgemeinen Menschenrechte, die Verpflichtung, keine Kinder- oder Zwangsarbeit jeglicher Art zu betreiben sowie die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihren Mitarbeitenden das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen einräumen, die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitszeiten und Lohn einhalten und sich klar gegen Missbrauch verpflichten. Ebenso fordern wir von unseren Lieferanten, keine Diskriminierung zu dulden. Wir nutzen die Inhalte des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes als Orientierungsrahmen für die Umsetzung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette



Die Basis für die freiwillige Umsetzung der Inhalte aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz bildete eine Arbeitsgruppe. Das Projekt zur freiwilligen Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes durchlief mehrere Projektphasen. Von der Ist-Analyse bis hin zu einem Maßnahmenkonzept wurden Prozesse angepasst und optimiert. Die Inhalte unseres Supplier Code of Conducts werden nun geschärft und anschließend unseren Lieferanten zur Verfügung gestellt. Eine Risikoanalyse zeigt uns auf, bei welchen Lieferanten wir ein erhöhtes Risiko für die Verletzung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten vorfinden. Gerade bei diesen Lieferanten wird ein starkes Augenmerk daraufgelegt, dass die Anforderungen aus unserem Supplier Code of Conduct verstanden und entsprechend umgesetzt werden. Dies erreichen wir beispielsweise durch gezielte Schulungen der Inhalte oder durch Abfragen zum Stand der Umsetzung. In besonders risikobehafteten Bereichen führen wir Audits vor Ort durch.

RISIKOMANAGEMENT & -ANALYSE

Methodik Risikoanalyse



Wir dulden keine Korruption in unserem Unternehmen. Für unsere Mitarbeitenden gilt hierbei unser Code of Conduct, in dem unsere Grundsätze zu Compliance festgehalten sind. MartinBauer beachtet konsequent die jeweiligen lokalen Gesetze an den Standorten. Wir aktualisieren den Code of Conduct und Lieferanten Code of Conduct unter anderem auch hinsichtlich der neuen Anforderungen des

deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie der kommenden europäischen Vorgabe EU-CSR-DDD. Zu den neuen Compliance Anforderungen in ihrem Fachbereich schulen wir unsere Mitarbeitenden gezielt.

Wir führen ein Beschwerdemanagementsystem ein, um eine anonyme Meldung von gegebenenfalls auftretenden Verstößen gewährleisten zu können. Dieses softwaregestützte Beschwerdesystem steht sowohl unseren Mitarbeitenden intern als auch externen Personen zur Verfügung.

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Finanzberichterstattung für MartinBauer erfolgt im Rahmen des Lageberichts der MB-Holding und ist öffentlich einsehbar. Der Gesamtumsatz von MartinBauer im Berichtsjahr 2022 beträgt 626,5 Mio. Euro.

201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

Klimabedingte Risiken betreffen MartinBauer unmittelbar. Da unsere Produkte aus der Natur stammen fühlen wir uns deren Schutz verpflichtet. Ziel ist es daher, wesentliche Risiken frühzeitig zu identifizieren und zu bewerten, um die positive Geschäftsentwicklung von MartinBauer sicherzustellen.

Der Klimawandel muss allerdings auch als Chance betrachtet werden. Der Bedarf nach emissionsarmen Produkten kann neue Geschäftsfelder eröffnen, die Entwicklung von Technologien und Produkten anstoßen, damit neue Umsätze schaffen und die Reputation verbessern.

CHANCEN:

- Anbau neuer Pflanzenarten möglich
- Längere Vegetationsphasen
- Frühere bzw. mehrere Erntezeitpunkte im Jahr
- Ertragssteigerungen
- Unternehmenssicherung durch vorausschauenden Klimaschutz im Rahmen unseres GoZero-Projekts

RISIKEN:

- Sinkende Ertragsqualität
- Ernteminderung oder -ausfall
- Ackerland wird unfruchtbar
- Konkurrenz um Anbauflächen bei steigendem Bedarf an Nahrungs-, Futter- und Energiepflanzen
- Steigende Rohstoffpreise
- Arbeitskräftemangel durch Landflucht
- Soziale Instabilität in Rohstoffregionen
- Veränderung von Wasserverfügbarkeit an den eigenen Extraktionsstandorten und in der Lieferkette
- Finanzielle Belastung bzw. Machbarkeit hinsichtlich der erforderlichen Umstellung auf erneuerbare Energien in der Lieferkette und an eigenen Standorten

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsbeurteilung nach CSRD werden wir eine finanzielle (outside-in) Betrachtung der Chancen und Risiken anstoßen.

201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Die Finanzberichterstattung für MartinBauer erfolgt im Rahmen des Lageberichts der MartinBauer-Holding und ist öffentlich einsehbar.

201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Die Finanzberichterstattung für MartinBauer erfolgt im Rahmen des Lageberichts der MartinBauer-Holding und ist öffentlich einsehbar.

202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard Eintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn

Alle unsere Mitarbeitenden weltweit verdienen mindestens das Entgelt, das durch lokale Gesetze und Regelungen zum Mindestgehalt zur Vergütung festgelegt ist. Unser Einstiegsgehalt liegt im Normalfall über diesem Mindestgehalt.

Für unsere tarifgebundenen Mitarbeitenden in Deutschland ist das Gehalt durch die Entgelttabelle jederzeit einsehbar. Auch das Einstiegsgehalt ist dort enthalten. Die Entgelte orientieren sich in Deutschland an dem Tarif für Groß- und Außenhandel sowie dem Tarifvertrag für die chemische Industrie und liegen über der gesetzlichen Mindestvergütung.

Durch Anwendung der Entgelttabelle stellen wir sicher, dass Geschlechtsunterschiede keine Rolle bei der Festlegung der Vergütung spielen. Insgesamt richtet sich damit die Einstiegsvergütung nach der Qualifikation neuer Mitarbeitenden und der funktionalen Bedeutung ihrer Tätigkeit für unser Unternehmen. An allen unseren Standorten sind die Vergütungen, speziell unsere Einstiegsentgelte, geschlechtsunabhängig. Das heißt, es bestehen keine Unterschiede in den Einstiegsentgelten zwischen Männern und Frauen. Einen geschlechtsspezifischen Pay Gap erfassen wir nicht.

Das Verhältnis unseres Einstiegsentgelts zum Mindestlohn global beträgt 1,18. Das tatsächliche Verhältnis weicht hiervon ab, da wir beispielsweise in Deutschland davon ausgegangen sind, dass das Einstiegsentgelt dem Mindestlohn entspricht. Tatsächlich wird nur eine geringe Anzahl an Personen nach Mindestlohn bezahlt (etwa Praktikanten). Das Einstiegsentgelt nach Tariftable übersteigt den Mindestlohn deutlich.

202-2 Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte

Wir sind davon überzeugt, dass wir in jedem Land, in dem wir operativ tätig sind, gut qualifizierte lokale Mitarbeitende finden, um unser Geschäft nach vorne zu entwickeln. Sofern dennoch Auslandsentsendungen vorgenommen werden, erfolgen diese zum Know-how-Transfer und zur internationalen Kompetenzentwicklung unserer Mitarbeitenden. Der überwiegende Teil unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte stammt aus dem jeweiligen Land oder der Region unserer weltweiten Unternehmensstandorte. Darüber hinaus legen wir Wert darauf, dass unsere Führungsteams auf allen Ebenen möglichst international zusammengesetzt sind, um breite Markterfahrung und regionale Kundenpräferenzen widerzuspiegeln. Genaue Informationen zu den Herkunftsländern unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte erfassen wir nicht.

MartinBauer agiert in drei geografischen Hubs, um auf die lokalen, marktspezifischen Bedürfnisse bestmöglich eingehen zu können: Europa, Nordamerika und Ostasien.

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Wo es möglich und sinnvoll ist, bezieht MartinBauer Waren und Dienstleistungen von lokalen Lieferanten. Ein Großteil der weltweiten Beschaffung bei MartinBauer läuft über den Firmensitz in

Vestenbergsgreuth in Deutschland. Um unsere Lieferfähigkeit und unsere Produktvielfalt sicherzustellen, beziehen wir unsere Rohwaren weltweit. Den Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten haben wir nicht erfasst.

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Unsere Standorte werden regelmäßig auf Korruptionsrisiken geprüft. Die Standorte, die im Berichtsjahr 2022 geprüft wurden, sind für insgesamt 92,7 % unseres Gesamtumsatzes verantwortlich.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Anti-Korruption ist Bestandteil unseres Verhaltenskodex und damit eine Grundvoraussetzung bei MartinBauer. Der Code of Conduct ebenso wie auch weitere Anweisungen stehen in unserem Intranet zur Verfügung und sind damit für alle Mitarbeitenden schnell und einfach einsehbar. Darüber hinaus verfügen wir über ein etabliertes Schulungssystem. Die prozentuale Übersicht, wie viele Mitarbeitende ein Training zu Anti-Korruption erhalten haben oder die Policies dazu kommuniziert wurden, ist nachfolgend dargestellt. Die prozentuale Angabe bezieht sich auf das Berichtsjahr 2022 und die Kommunikation/Schulungen während dieses Zeitraums - und nicht darauf, wie viele Mitarbeitende insgesamt zu dem Thema geschult wurden. Level 1-2 stellt dabei unsere obere Führungsebene dar, Level 3 und höher beschreibt die übrigen Mitarbeitenden.

	Kommunizierte Politiken	Schulung
Level 1-2	73,7%	80,8%
Level 3-x	85,4%	65,4%

205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtsjahr wurden laut unserer internen Berichterstattung gegen MartinBauer bzw. Managern keine Bußgelder oder nicht-monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Zusammenhang mit Korruption verhängt.

206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtsjahr wurden laut unserer internen Berichterstattung gegen MartinBauer bzw. Managern keine Bußgelder oder nicht-monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung verhängt.

Umweltschutz

3-3 Management der wesentlichen Themen

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt betrachten wir über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg: Angefangen bei der Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen, über die Produktentwicklung bis hin zu Produktion und Logistik. So nutzen wir natürliche Ressourcen in Form von Rohstoffen und Energieträgern für unsere Fertigungsprozesse. Wir unterstützen unsere Partner in der Lieferkette in Umweltthemen. Unser Ziel ist es, Ressourcen zu schonen, die schädlichen Auswirkungen auf die Umwelt konsequent zu vermeiden oder zu reduzieren sowie Risiken zu minimieren. Dies gilt sowohl für unsere Standorte als auch unsere vorgelagerte Lieferkette.

MartinBauer und alle weiteren Unternehmen der globalen Firmengruppe the nature network verpflichten sich zur Klimaneutralität. Ab spätestens 2030 wollen wir keinen CO₂-Fußabdruck mehr hinterlassen. Als Teil des nature networks hat sich MartinBauer das Ziel gesetzt bis 2030 klimaneutral zu sein. Dafür haben wir unser GoZero Projekt ins Leben gerufen, das sowohl unsere Lieferkette als auch unsere Standorte global betreut. „Unser Versprechen umfasst nicht nur unsere mehr als 30 Standorte weltweit, sondern unsere komplette Wertschöpfungskette“, sagt Anne Wedel-Klein, Urenkelin des Unternehmensgründers Martin Bauer und CEO des the nature networks. „Das heißt, unser klimaneutrales Wirtschaften beginnt schon auf den Feldern, auf denen unsere mehr als 200 pflanzlichen Rohstoffe wie Tee, Pfefferminze, Hibiskus, Kamille oder Fenchel wachsen. Etwa die Hälfte unserer Emissionen entsteht nämlich bereits hier.“ Mit ihrem Vorhaben, alle Umweltauswirkungen auf null zu senken, leistet die Unternehmensgruppe einen konkreten Beitrag zum Ziel des Pariser Klimaabkommens, die Erderwärmung bis zum Ende dieses Jahrhunderts auf 1,5° Celsius zu begrenzen.

„Der Klimawandel ist die größte Herausforderung unserer Zeit. Aber nicht nur das. In innovativen Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels steckt auch die größte Chance unserer Zeit. Wir haben mit unserem Klimaziel die entscheidende Weiche gestellt – für unser Unternehmen, unsere Kunden und die Menschen, die unsere Naturprodukte genießen. Gemeinsam werden wir zu einer treibenden Kraft des dringend notwendigen Wandels“, sagt Sebastian Sieben, CEO MartinBauer Europa.

Im ersten Schritt hat sich the nature network zum Ziel gesetzt, klimaneutrales Wirtschaften an den über 30 Unternehmensstandorten in die Tat umzusetzen. In den Büros, den Lagern und der Produktion in Deutschland nutzt die Unternehmensgruppe heute schon zu 100 % Ökostrom. In 2022 haben wir international 47 % Ökostrom bezogen. Bis 2025 wollen wir bereits 80% Ökostrom beziehen. Jeder Standort leistet z. B. mit Energieeinsparprogrammen und der Investition in CO₂-freundliche Technik seinen Beitrag zum gemeinsamen Reduktionsziel der Gruppe.

Blickt man ganzheitlich auf Umweltauswirkungen von Unternehmen, spielen Lieferketten und Vorprodukte oft eine entscheidende Rolle. the nature network arbeitet weltweit mit über 400 Rohstoffpartnern zusammen und hat sich zum Ziel gesetzt, die Treibhausgas-Emissionen, die die Gruppe nur indirekt beeinflussen kann, bis spätestens 2030 ebenfalls auf null zu reduzieren.

Damit das gelingen kann, müssen Rohstoffpartner mit Hilfe eines Stufenplans überzeugt, eingebunden und befähigt werden. Die Gruppe unterstützt sie dabei, ihre Emissionen erstmalig zu erfassen und die größten Reduktionshebel zu erkennen. Anschließend wird eine gemeinsame Strategie entwickelt und die Umsetzung mit Know-how und Best-Practice-Erfahrung nach Kräften unterstützt. Viele der Rohstoffpartner sind schon auf einem guten Weg, andere stehen noch am Anfang.

In den landwirtschaftlichen Lieferketten entstehen einerseits Emissionen, andererseits stecken in der Bewirtschaftung und den Anbaumethoden viele Möglichkeiten, den CO₂-Ausstoß zu senken. Gezielte Fruchtfolgen, das Einarbeiten von Pflanzenresten in die Böden, ein genauerer und bedarfsgerechterer

Einsatz von Düngern, das Pflanzen von Hecken und Schattenbäumen und viele weitere Maßnahmen tragen dazu bei, der Atmosphäre die Treibhausgase wieder zu entziehen, die Biodiversität zu verbessern und die Produktivität der Bauern zu steigern. „Mit unseren Maßnahmen auf dem Weg zur Klimaneutralität zielen wir auf eine ganzheitliche nachhaltige Entwicklung, die dem Klima und den Menschen zugutekommt. Genau diese Art der Veränderung wollen wir erreichen, wenn wir unsere Unternehmensgruppe und unsere Lieferketten weiterentwickeln“, sagt Gisbert Braun, Head of Group Sustainability.

Unsere THG-Emissionsdaten erheben wir in drei unterschiedlichen Detailgraden: detaillierte Datenerhebung, semi-generische Datenerhebung und generische Datenerhebung.

Die **detaillierte Datenerhebung** basiert auf realen Betriebsdaten und basiert auf wissenschaftlich fundierten THG-Emissionsberechnungen. Innerhalb des tnn bezieht sich die detaillierte Datenerhebung vorzugsweise auf die Anwendung des „Cool Farm Tools“, das durch die Cool Farm Alliance in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird und mit wissenschaftlich anerkannten Emissionsfaktoren arbeitet. Des Weiteren werden THG-Emissionsberechnungen zur detaillierten Datenerhebung gezählt, die durch weitere anerkannte Methoden, wie bspw. Product Carbon Footprinting oder Life Cycle Assessments, erhoben wurden.

Die **semi-generische Datenerhebung** basiert auf einer festgelegten Kombination von realen Betriebsdaten und auf Fachliteratur und Erfahrungswerten basierten Emissionsfaktoren. Diese Datenerhebung und -verarbeitung erfolgt mit Hilfe eines Excel-Tools, das in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen KlimAktiv erstellt wurde und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Bei der Datenerhebung wurden THG-emissionsrelevante Schlüsselprozesse in der Lieferkette mitaufgenommen. Die Definition dieser Prozesse basiert auf Vorerfahrungen mit dem Cool Farm Tool, unserem eigenen TÜV-zertifizierten CO₂-Rechner. Dadurch haben wir bereits einen guten Überblick über die Ursprünge von THG-Emissionen in der Lieferkette.

Die **generische Datenerhebung** fußt auf Emissionsfaktoren, die auf Fachliteratur und Erfahrungswerten basiert. Diese Datenerhebung und -verarbeitung erfolgt mit Hilfe eines Excel-Tools, das in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen KlimAktiv erstellt wurde und kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Die Entscheidung, welche Form der Datenerhebung für Rohstoffpartner angewendet wird, erfolgt durch Mindestvorgaben von MartinBauer sowie der freiwilligen, durch die Einkaufsabteilungen festgelegten Vertiefungen. Somit wird ein Mindestniveau für Rohstoffpartner festgelegt. Es besteht jedoch die Option für Einkaufsabteilungen detaillierte Stufen der Datenerhebung zu wählen.

Für die **Datenerhebung 2022** ist die kommunizierte Zielstellung, dass mindestens eine semi-generische Datenerhebung für alle direkten Rohstoffpartner durchgeführt wird, sofern der direkte Rohstoffpartner gleichzeitig der Produzent der pflanzlichen Rohstoffe ist. Für Händlerstrukturen wurde eine generische Datenerhebung favorisiert. Für Rohstoffpartner, die eine mabagrown-Zertifizierung besitzen, wurde die Zielstellung einer detaillierten Datenerhebung festgelegt.

Alle eingegangenen Einkaufsmengen und THG-Emissionsdaten werden zunächst einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Dies geschieht durch die Datentriangulierung mit Fachexperten der verschiedenen Einkaufsorganisationen. Ziel ist es sicherzustellen, dass systemseitig oder durch manuelle Anpassungen, bspw. in der Harmonisierung der Konzernpflanze, keine fehlerhaften Daten berichtet wurden. Im Zweifelsfall wird die Einkaufsabteilung zur Datenverifizierung oder -nachbearbeitung aufgefordert.

Wir lassen unseren dadurch berechneten CCF durch den TÜV zertifizieren. Der CCF 2022 ist der dritte CCF in Folge, der auf Basis des internationalen GHG-Protokolls zertifiziert ist.

Für die Herstellung unserer Produkte benötigen wir, so wie auch unsere Lieferanten, eine ausreichende Energieversorgung, die mit entsprechenden Treibhausgasemissionen (THG) verbunden ist. Vor dem Hintergrund des Klimawandels sehen wir uns verpflichtet, unsere Energieversorgung immer effizienter zu gestalten und unsere THG-Emissionen kontinuierlich zu reduzieren. MartinBauer hat ein globales Energiemanagementteam, das die internationalen Standorte unterstützt und das Energiemanagement überwacht. Auch die Zertifizierung einiger Standorte nach ISO 50001 wird von diesem Team betreut. Das zentrale Team steuert und betreut Maßnahmen zu Energieeinsparungen und identifiziert Optimierungspotenziale. Das Team steht in engem Austausch mit der Nachhaltigkeit. Im Energiemanagementteam werden systematisch Daten der einzelnen Standorte erfasst, um Optimierungspotenzial aufzudecken. Mittels Business Intelligence werden die Daten zusammengefasst, ausgewertet und Forecasts erstellt.

Bereits heute ist die kostbare Ressource Süßwasser in einigen Regionen der Erde Mangelware, in den nächsten Jahrzehnten wird sich das Problem allerdings deutlich verschärfen. Sowohl aus Sicht der physischen Verfügbarkeit mit Blick auf unsere Lieferkette als auch aus Gründen zunehmender Regulierungen und der Bedeutung für die Unternehmensreputation ist der Umgang mit Wasser ein Thema, das für MartinBauer immer wichtiger wird. Wir arbeiten daran, unser Wasser so effizient wie möglich zu nutzen und unser Abwasseraufkommen bzw. unsere Abwasserbelastung kontinuierlich zu reduzieren. Wir haben zwei Standorte in Ländern, die hohen Wasserstress aufweisen (Italien und Türkei), eine Betrachtung auf regionaler Ebene haben wir bisher noch nicht durchgeführt. Wir haben es uns als Ziel gesetzt, in 2024 an unseren Standorten, aber auch in unserer Lieferkette weitere Wasseranalysen durchzuführen.

Natürliche Rohstoffe sind die Basis unserer Produkte. Das Wohlergehen von MartinBauer ist deshalb direkt mit der Vielfalt, Verfügbarkeit und dem Gedeihen der Pflanzenwelt verbunden. Gerade der Anbau und die Wildsammlung von Kräutern eröffnen besonders viele Möglichkeiten, die Biodiversität zu erhalten und zu fördern. Gemeinsam mit unseren Lieferanten erstellen wir Biodiversitätspläne und unterstützen mit Know-how.

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Von Anis und Andorn über Melisse und Minze bis hin zu Zimt und Zitronengras – unser Portfolio umfasst rund 200 Rohstoffe aus über 80 Ländern.

Auslassungen: Genaue Gewichts- oder Volumenangaben zu den von uns verwendeten Materialien werden nicht veröffentlicht, da wir diese Informationen als vertraulich betrachten.

301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Sowohl unsere Rohwaren als auch unsere Fertigwaren sind natürliche pflanzliche Stoffe, das heißt der Einsatz von recycelten Stoffen kommt nicht in Betracht. Bei der Herstellung unserer Produkte setzen wir kein Recyclingmaterial in nennenswertem Umfang ein.

301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

MartinBauer ist sich aller Vorschriften für Papier-, Pappe- und Kunststoffverpackungen bewusst und hält diese ein. Wir ermutigen unsere Standorte, sich an Reduzierungs- oder Recyclingaktivitäten zu beteiligen und gleichzeitig die Sicherheit unserer Produkte und der Umwelt weiterhin zu gewährleisten.

Als B2B Anbieter beliefern wir unsere Kunden überwiegend in Großgebinden (z. B. Bigbags). Wir setzen uns für einen möglichst langfristigen Einsatz von Verpackungen ein. Dies gilt ebenso für Recyclingmaterialien in Verpackungen, wobei wir hier an entsprechende Lebensmittelstandards in der Gesetzgebung gebunden sind, die uns bestimmte Verpackungsmaterialien vorschreiben.

Als B2B Anbieter liefern wir keine Fertigprodukte an Endkunden. Unsere natürlichen Produkte werden in der Lebensmittelindustrie eingesetzt. Dort werden z. B. unsere Kräuter-/Früchteteemischungen entsprechend beim Endkunden kompostiert bzw. als Bioabfall entsorgt und gehen somit in den natürlichen Stoffkreislauf über. Eine Wiederverwendbarkeit ist hier nicht relevant.

Wir haben aktuell keine Zahlen für die Recyclingquote in Verpackungsmaterialien erhoben, wollen dies aber in die zukünftige GRI-Datenerfassung mit aufnehmen.

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

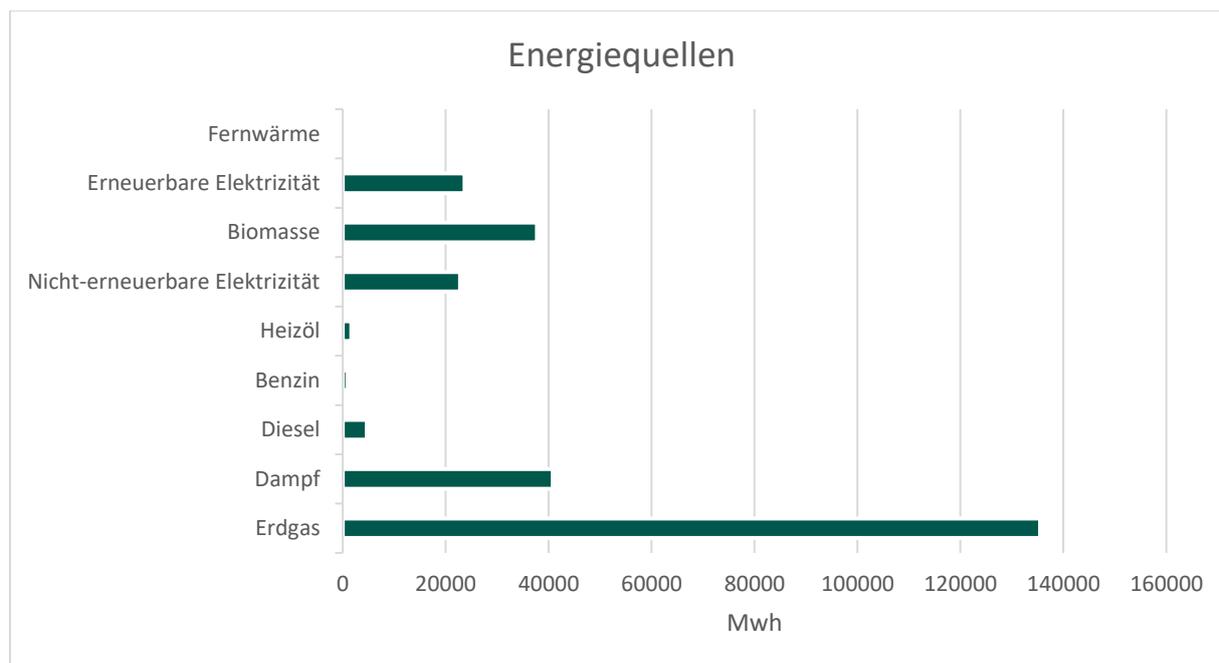
MartinBauer hat ein globales Energiemanagementteam, das die internationalen Standorte unterstützt und das Energiemanagement überwacht. Auch die Zertifizierung einiger Standorte nach ISO 50001 wird von diesem Team betreut. Das zentrale Team steuert und betreut Maßnahmen zu Energieeinsparungen und identifiziert Optimierungspotenziale.

Im Berichtsjahr 2022 beziehen die deutschen MartinBauer Standorte zu 100 % Ökostrom. In Italien, Polen und der Türkei beziehen wir zum Teil ebenfalls Ökostrom. Biomasse in Form von Holzresten kommt in Argentinien und Sri Lanka zum Einsatz.

Energie	Total in Mwh
Erneuerbare Energie	61.680
Nicht-erneuerbare Energie	206.340

Der Anteil an erneuerbaren Energien liegt damit bei 23 %. Nicht-erneuerbare Energien machen 77 % unseres Energieverbrauchs aus.

Energieverbrauch nach Energieträgern	Total in Mwh
Erdgas	135.478,7
Dampf	40.807,7
Diesel	4.647,8
Benzin/Kraftstoff	908,2
Heizöl	1.652,1
Nicht-erneuerbare Elektrizität	22.783,8
Biomasse	37.731,8
Erneuerbare Elektrizität	23.651,6
Fernwärme (erneuerbar)	297,0



302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Der Energieverbrauch außerhalb von MartinBauer, also durch wesentliche vor- und nachgelagerte Aktivitäten im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, wird nicht gesondert ausgewiesen. Es werden stattdessen die THG-Emissionen als maßgeblich erachtet, da diese MartinBauer als Steuerungsgröße dienen.

302-3 Energieintensität

Die Energieintensität betrug 2022 innerhalb der Organisation 427,82 Mwh/Mio. € Wertschöpfung. Wir sind uns bewusst, dass der Indikator Energieintensität nur bedingte Aussage über die Energieeffizienz in unseren Prozessen zulässt, da unser Produktportfolio dafür zu unterschiedlich ist.

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

MartinBauer hat ein eigenes globales Energiemanagementteam, das sich um die Überwachung und Optimierung des weltweiten Energieverbrauchs kümmert. Das Team unterstützt die Standorte mit Expertise bei Energieeinsparungsprojekten. In einem bis 2025 ausgelegten Projekt schafft das Energiemanagementteam Strukturen und Standards an den Standorten und bildet Energiebeauftragte vor Ort aus. Im Rahmen unseres GoZero Projektes gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Projekte zur Energieeinsparung intern fördern zu lassen. Damit unterstützen wir unsere Standorte, einen entscheidenden Beitrag zur Klimaneutralität zu leisten.

So wurde die Entscheidung getroffen, einen neuen Sprühturm in Deutschland zu errichten. Durch die neue Anlage können wir nicht nur die Abhängigkeit von Dritten bei der Trocknung reduzieren, sondern dank der modernen Sprühtechnologie mit einem hohen Automatisierungsgrad zusätzlich die Prozesse flexibler gestalten. Dank des neuen Sprühturms senken wir den Energiebedarf für die Trocknung um ca. 50 %, reduzieren die Transportkosten und sparen über 800 Tonnen CO₂ ein.

Um unsere Mitarbeitenden einzubinden, haben wir im Berichtsjahr 2022 außerdem globale Energiesparwochen veranstaltet. Mitarbeitende konnten hier in verschiedenen Vorträgen praktische Tipps zum Thema Energiesparen bekommen, erfahren, was in diesem Unternehmensbereich umgesetzt und geplant ist, sich gegenseitig austauschen und gemeinsam mit dem Unternehmen an der Earth Hour teilnehmen.

302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Innovation ist einer der wesentlichen Treiber für Nachhaltigkeit. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsperformance unserer Produkte weiter zu optimieren. Im Bereich der Produkte arbeiten wir an der IT-basierten Erstellung von Product Carbon Footprints, über die wir den CO₂-Wert unserer Produkte einerseits erheben und andererseits vermindern wollen. Ein wesentlicher Anteil unserer PCF-Daten basiert auf Energiedaten, sowohl in unserer Produktion, als auch in der Lieferkette.

303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Wir sind uns bewusst, dass Wasser in vielen Regionen eine knappe Ressource ist und sich diese Knappheit in Zukunft verschärfen wird. Wir haben Wasser im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse für diesen GRI Bericht als wesentliches Thema identifiziert und arbeiten kontinuierlich an der Optimierung unseres Wassermanagements. Wo es erforderlich ist, arbeiten wir an der Abwasserbehandlung, teilweise mit eigenen Abwasserbehandlungsanlagen.

Uns sind keine wesentlichen Auswirkungen auf die Wasserqualität oder die Wasserverfügbarkeit bekannt, die sich aus der Wasserentnahme oder der Entsorgung von Abwasser an unseren internationalen Standorten ergeben.

Uns ins bewusst, dass Wasser eine der wesentlichen Ressourcen für unsere internationale Agrar-Lieferkette ist. Innerhalb unserer mabagrown Lieferkette haben wir uns das Ziel gesetzt, weitere Wasserverbrauchsanalyse und -optimierungsmaßnahmen durchzuführen, auch im Hinblick auf die Auswirkungen des Klimawandels auf die Verfügbarkeit von Wasser bei unseren Lieferanten.

303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung

Die Abwassereinleitung an unseren Standorten ist durch behördliche Genehmigungen geregelt. Abweichungen bzw. Verstöße sind uns für den Berichtszeitraum nicht bekannt.

An unserem Standort in Vestenbergsgreuth verfügen wir über eine eigene Abwasserreinigungsanlage für unsere Prozessabwässer. Das gereinigte Abwasser entspricht den gesetzlichen Vorgaben und wird entsprechend seiner Wasserqualität in den angrenzenden Vorfluter/Bach eingeleitet.

303-3 Wasserentnahme

Die Gesamtmenge des entnommenen Wassers beträgt für das Berichtsjahr 1.392.468 m³.

Wasserentnahme nach Quelle	Total (m ³)
Oberflächenwasser	51.086
Grundwasser	240.332
Produziertes Wasser	16.750
Wasser von Dritten	1.084.300

303-4 Wasserrückführung

Die Differenz zwischen Wasserentnahme und -verbrauch von 208.285 m³ resultiert aus Destillationsprozessen, weiteren Emissionen in die Atmosphäre sowie Verbleib von Restfeuchte bei einigen Produkten im Endprodukt.

Wasserrückführung nach Ziel	Total (m ³)
Oberflächenwasser	131.529
Grundwasser	3.067
Wasser von Dritten	1.049.587

Die vorgegebenen Abwassergrenzwerte gemäß den jeweiligen Genehmigungsbescheiden wurden für das Berichtsjahr 2022 nach den uns vorliegenden Informationen eingehalten. Spezifische Abwasserbelastungsmengen unserer Standorte werden in diesem Bericht nicht veröffentlicht.

303-5 Wasserverbrauch

Wir haben Produktionsstätten in Regionen, die insgesamt hohen Wasserstress aufweisen. Zur Bestimmung des Wasserstresses in Regionen beziehen wir uns dabei auf das World Resources Institute, genauer den Water Risk Atlas. Wir haben über das Aqueduct Tool, das derzeit in der Betaversion nutzbar ist, das Wasserrisiko für unsere Standorte geprüft. Als Standorte mit Wasserstress sehen wir dabei alle Standorte an, deren Wasserrisiko mindestens bei 2 liegt. Bei dieser Bewertung ist ein Wassernutzungs-Index von mehr als 20 % erreicht und damit laut Umweltbundesamt die Schwelle zum Wasserstress überschritten. Nach dieser Definition haben wir fünf Produktionsstandorte, die in einer Region mit Wasserstress liegen: unsere Standorte in China (Hangzhou, Wuhu), Türkei (Izmir), Sri Lanka (Colombo) und ein Standort in den USA (Islandia). Drei dieser Standorte weisen ein hohes Risiko auf. Der Standort Wuhu und der Standort Islandia haben eine Einstufung von 2-3 (Medium bis hoch, Wassernutzungsindex 20-40 %), die anderen Standorte eine Einstufung von 3-4 (Hoch, Wassernutzungsindex 40-80 %). Wir haben keine Standorte in Regionen mit extrem hohem Wasserstress (4-5, Wassernutzungsindex >80 %).

Die Bedeutung von Wasser als Ressource steigt. Wir haben das Thema Wasser im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema für MartinBauer identifiziert und uns als Ziel gesetzt, im Jahr 2024 weitere Wasserverbrauchsanalysen durchzuführen.

	Wasserverbrauch (m ³)
Wasserverbrauch an Standorten mit Wasserstress (Türkei, China, Sri Lanka, USA)	488.509
Wasserverbrauch an Standorten ohne Wasserstress	903.959
Total	1.392.468

304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden

Laut unseren Kenntnissen liegen unsere internationalen MartinBauer Standorte nicht in oder in der Nachbarschaft von Schutzgebieten (vor allem Wasserschutzgebiete, Naturschutzgebiete). Unser Hauptstandort Vestenbergsgreuth liegt 800 Meter entfernt vom Naturpark Steigerwald, einem Landschaftsschutzgebiet, das Rohstofflager in Demantsfürth grenzt unmittelbar an ein Vogelschutzgebiet sowie das Landschaftsschutzgebiet Aischauen an. Die entsprechenden Schutzauflagen werden berücksichtigt und sind Teil des jeweiligen Standortmanagements.

304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

Natürliche Rohstoffe sind die Basis unserer Produkte. Das Wohlergehen von MartinBauer ist deshalb direkt mit der Vielfalt, Verfügbarkeit und dem Gedeihen der Pflanzenwelt verbunden. Gerade der Anbau und die Wildsammlung von Kräutern eröffnen viele Möglichkeiten, die Biodiversität zu erhalten und zu fördern.

Die Auswirkungen unseres Handelns auf Natur und Artenvielfalt geschehen auf unterschiedlichen Ebenen. So haben die Tätigkeiten von MartinBauer direkte Auswirkungen auf Umwelt und Biodiversität an den eigenen Produktionsstandorten, beispielsweise durch Flächenversiegelung oder Luft- und Gewässeremissionen. Wir begegnen diesen, in dem wir sie im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements konsequent überwachen sowie durch entsprechende technische Maßnahmen möglichst vermeiden oder minimieren (z.B. eigene Abwasserbehandlungsanlage, Steigerung der Energieeffizienz, Umstellung der Energiequellen etc.).

Bisher haben wir noch kein übergreifendes Programm zur Entsiegelung von Flächen bzw. optimierte Versickerung von Regenwasser etabliert. Jedoch ist dies an einzelnen Standorten bereits Thema. Die konkrete Datenlage wird weiter verbessert, um auf Basis belastbarer Zahlen eine konkrete Zielsetzung mit entsprechenden Umsetzungsmöglichkeiten festzulegen.

Ein großer Teil unserer Einflüsse auf die Biodiversität ist indirekter Natur und in den Lieferketten zu verorten, genauer, in Gewinnung und Transport der Rohstoffe durch unsere Lieferanten. Hier bestehen Risiken einer potenziellen Übernutzung oder Beeinträchtigung von Wildpopulationen oder Ökosystemen durch nicht nachhaltige Wildsammlung oder Anbaumethoden. Wir haben daher Beschaffungsrichtlinien entwickelt, die unsere Lieferanten dazu anhalten, auf mögliche Beeinträchtigungen der Biodiversität zu achten und diese folgerichtig durch angepasste Methoden zu vermeiden oder zu minimieren.

Mit Einführung unseres Beschaffungsstandards mabagrown (MBGR) haben wir bereits im Jahr 2012 begonnen, die Umsetzung dieser Anforderungen in regelmäßigen Audits vor Ort zu überprüfen. Hierfür nehmen wir auch unabhängige, externe Auditoren in Anspruch. Darüber hinaus beraten und unterstützen wir unsere MBGR-Lieferanten unter anderem gezielt in Fragen der ökologischen Nachhaltigkeit. So entwickeln wir in Zusammenarbeit mit unseren Lieferpartnern individuelle Konzepte zum Schutz der Biodiversität in Wildsammlung (Managementplan) und Anbau (Biodiversitätsaktionsplan). Für diese Schutzkonzepte erkunden wir zunächst die Situation vor Ort im Hinblick auf potenziell positive und negative Konsequenzen der aktuellen Wirtschaftsweise unserer Partner auf die lokale Natur und Umwelt. Die Daten dienen als Planungsbasis für das weitere Vorgehen, das etwaige Beeinträchtigungen auf die Natur minimieren sowie zu Fortbestand und Weiterentwicklung lokaler Biodiversität beitragen soll. Wir unterstützen unsere Partner bei der Umsetzung dieser Maßnahmen beratend, teils auch finanziell durch den mabagrown-Premium-Fund.

Bedingt durch die Komplexität unserer weltweiten Lieferketten sowie die große Vielfalt der beteiligten Ökosysteme ist eine Messung konkreter Einzeleffekte auf die lokale Biodiversität nicht darstellbar. Wir erfassen jedoch die Anzahl der initiierten Managementpläne und Biodiversitätsaktionspläne sowie der umgesetzten Einzelprojekte in diesem Bereich.

Zum Stand 2022 wurden 92 Managementpläne initiiert; 110 Biodiversitätsaktionspläne wurden erstellt.

304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Der wichtigste Hebel unseres Unternehmens zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der Biodiversität besteht in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Beschaffungspraxis. Wir engagieren uns für intakte Ökosysteme sowohl in unseren Lieferketten als auch vor der eigenen Haustüre. Beispielsweise haben wir im Berichtsjahr an unserem Standort in Alveslohe in Zusammenarbeit mit interessierten Mitarbeitenden einen Obstgarten mit alten Apfelbaumsorten

gepflanzt und eine Blühwiesenmischung aus einheimischen Arten eingesät. Eine andere Gruppe half bei der Etablierung einer Infostation zum Thema heimische Wildkräuter an einem Lehrpfad im mittelfränkischen Aischgrund in Nähe unseres Hauptstandorts Vestenbergsgreuth. Auf diese Weise machen wir die Wertschätzung und Pflege naturnaher Lebensräume auch für Bevölkerung und Kollegen an unseren eigenen Produktionsstandorten sichtbar.

Wir setzen uns mit Projekten in unseren Lieferkette für den Schutz und die Renaturierung natürlicher Lebensräume ein. So fördern wir in Brasilien den nachhaltigen Mate-Anbau. Auf Basis langfristiger Partnerschaften möchten wir die Produktion von Mate in nachhaltigen Agroforstsystemen fördern und auf diese Weise zu einer Wiederaufforstung verlorener Waldgebiete beitragen. Dazu werden Familienbetriebe ermutigt, traditionelle, nachhaltige Praktiken beizubehalten und gezielt mit neuen Methoden umweltschonender Schädlingsbekämpfung und regenerativen Bodenmanagements zu ergänzen. Hierfür wurden Demonstrationsbetriebe und Schulungszentren geschaffen, in denen die Landwirte von Agronomen lernen und regelmäßig Erfahrungen austauschen können. Ziel des Projektes ist es, die Mateproduktion in Hinblick auf Qualität, Handhabung und Nachhaltigkeit zu modernisieren und dabei den Baumbestand in den Plantagen signifikant zu erhöhen. Daraus resultieren attraktivere Arbeits- und Produktionsbedingungen für die Bauern, die dabei helfen, der verbreiteten Landflucht in der Region entgegenzuwirken und zum Schutz der bedrohten Regenwälder beizutragen.

304-4 Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind

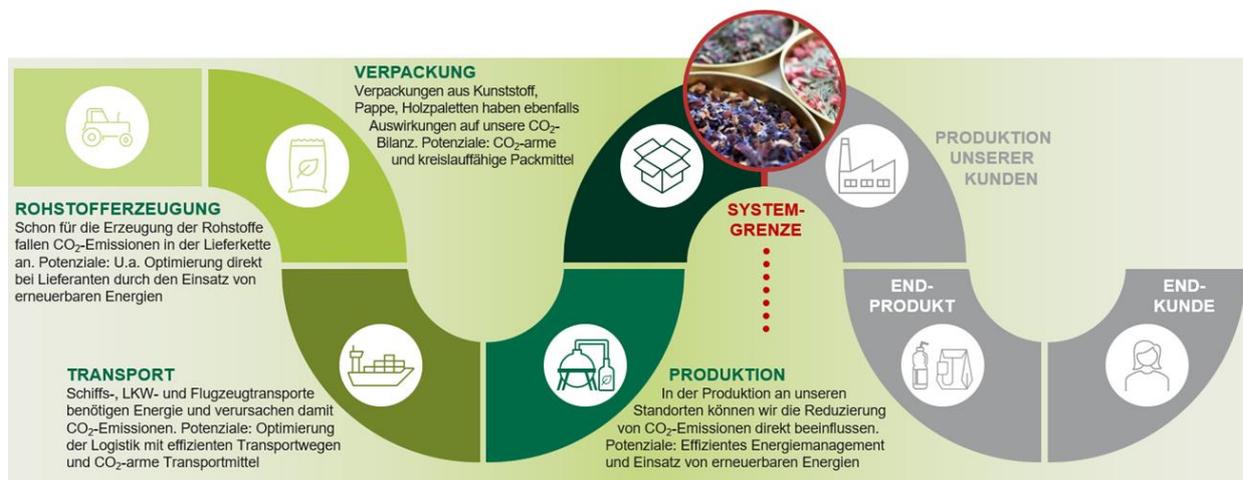
Als Unternehmen im internationalen Handel von pflanzlichen Rohstoffen tragen wir eine Mitverantwortung für den gesetzeskonformen Umgang mit diesen natürlichen Ressourcen. Wir sind der entsprechenden nationalen (z.B. Naturschutzgesetze) und internationalen (z.B. CITES) Gesetzgebung verpflichtet und erwarten ausdrücklich das Gleiche von unseren Partnern.

Im Rahmen unserer Möglichkeiten überprüfen wir aktiv den Schutzstatus der zu beschaffenden Artikel. Haben wir von diesem Kenntnis bekommen, verpflichten wir unsere Lieferanten zur Beibringung der relevanten Genehmigungen.

Darüber hinaus streben wir an, Artikel mit einem bekannten Risikostatus in unseren mabagrown Beschaffungsstandard zu überführen, oder andere Zertifizierungen zu etablieren, um mehr Einblick, Kontrolle und Sicherheit über die Einhaltung der erforderlichen Nachhaltigkeitskriterien zu erhalten. Der hiermit verbundene Mehraufwand erfordert allerdings immer auch ein entsprechendes Bekenntnis unserer Kunden.

305 Bilanzierung gemäß GHG

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) von MartinBauer wurde in Kooperation mit dem Institut KlimAktiv und dem CO₂ Rechner KlimAktiv im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol und auf Basis aller drei Scopes erstellt. Wir lassen unsere Methodik und unseren CCF durch den TÜV Rheinland zertifizieren.



Die Analyse des CCFs umfasst die Emissionen von Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Distickstoffoxid (N₂O) sowie die HFC-Kältemittelgase R22, R134a und R410a. Alle Treibhausgasemissionen wurden in Tonnen Kohlendioxid-Äquivalent (tCO₂e) umgerechnet, basierend auf ihrem 100-jährigen Treibhauspotenzial (GWP).

Die Analyse des CO₂-Fußabdrucks umfasst Emissionen, die unter die Scopes 1, 2 und 3 fallen. Die folgenden Unterkategorien wurden aufgrund ihrer geringen oder fehlenden Relevanz und/oder Beeinflussbarkeit für den CCF insgesamt ausgeschlossen: Investitionsgüter, nachgelagerter Transport und Vertrieb, Verarbeitung, Verwendung und End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte, vor- und nachgelagerte geleaste Vermögenswerte, Franchising, Investitionen.

Zur Ermittlung unseres CCF nutzen wir verschiedene Tools. Das Cool Farm Tool für die Datenerfassung bei mabagrown-Lieferanten in der Botanicals Lieferkette; KlimAktiv-Software für die Datenaggregation und Fußabdruckberechnung; Datenbanken wie EcoInvent für Emissionsfaktoren; und andere Quellen wie die Food and Agriculture Organization (FAO) für bestimmte Statistiken. Der CO₂-Fußabdruck wurde in Zusammenarbeit mit unserem Partner KlimAktiv berechnet, einem Beratungsunternehmen, das CO₂-Buchhaltungssysteme und Dienstleistungen im Zusammenhang mit CO₂-Fußabdrücken und Klimaneutralität anbietet.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

THG Emissionen	2020	2021	2022
Scope 1	29.312	30.707	30.598

Emissionen in t CO₂e.

80 % der Emissionen in Scope 1 entstehen durch die Verbrennung von Erdgas, gefolgt von den Kühlmittelverlusten mit etwa 12 % und dem Dieselverbrauch der eigenen Fahrzeuge mit etwa 4 %. Reduktionsmöglichkeiten und Anstrengungen werden auf die ersten beiden Kategorien fokussiert, um den größtmöglichen Effekt erzielen zu können.

305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

THG Emissionen	2020	2021	2022
Scope 2	52.129	50.747	35.948

Emissionen in t CO₂e.

51 % der Emissionen in Scope 2 sind der Kategorie Stromverbrauch zuzuordnen. 49 % entstehen durch die Bereitstellung des direkt bezogenen Dampfes. Die Emissionen durch den Zukauf von Strom sollen durch einen 100 % Bezug von Ökostrom bis 2030 und 80 % bis 2025 reduziert werden.

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

THG Emissionen	2020	2021	2022
Scope 3	184.257	166.329	165.436

Emissionen in t CO₂e.

91 % der Scope 3 Emissionen sind dem Scope 3.1 Purchased goods and services zuzuordnen. 44 % der Emissionen entstehen durch die zugekauften Botanicals, weitere 36 % durch den Zukauf von Tee. 5 % entstehen durch den Zukauf von Flavours & Ingredients und 4 % durch den Zukauf von Verpackungen. Scope 3.3 Fuel & Energy related stellt knapp 4 % der Emissionen.

Hauptfokus in der Reduktion liegt auf den Botanicals, die auch den größten Anteil der Emissionen darstellen.

305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen

Die Intensität der GHG-Treibhausgasemissionen beträgt im Berichtsjahr 2022 370,28 t CO₂e/Mio. €. Wir beziehen unsere GHG-Emissionen dabei auf unsere Wertschöpfung in Mio. €.

305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2022 sind unsere GHG-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um 6.38% gesunken.

Das zeigt, dass unsere Bemühungen erfolgreich sind. Wir überwachen unsere Treibhausgasemissionen im Rahmen unseres Klimaschutzprojekts GoZero und stoßen hieraus zahlreiche Maßnahmen an, um unsere Emissionen zu reduzieren und unser Ziel der Klimaneutralität bis 2030 zu erreichen.

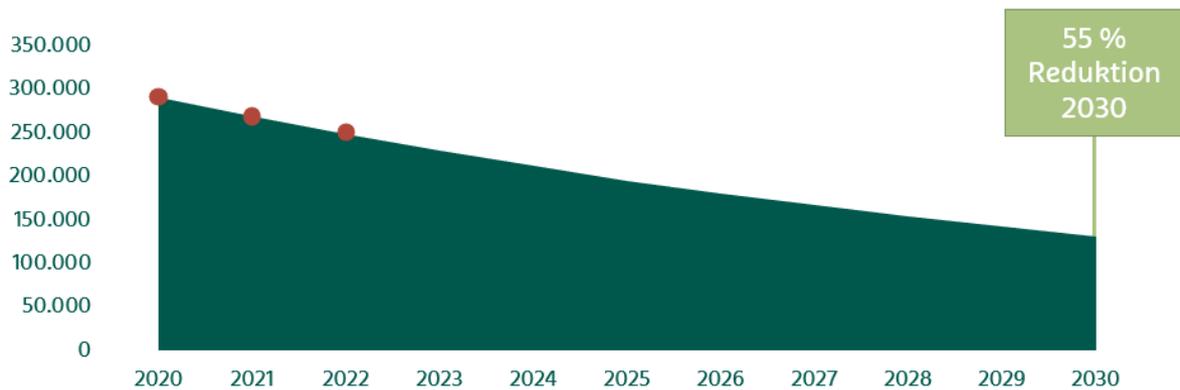
Mit GoZero verpflichten sich MartinBauer und alle weiteren Unternehmen der globalen Firmengruppe the nature network zur Klimaneutralität ab spätestens 2030. Unser Versprechen umfasst dabei nicht nur unsere mehr als 30 Standorte weltweit, sondern unsere komplette Wertschöpfungskette. Das heißt, unser klimaneutrales Wirtschaften beginnt schon auf den Feldern.



Unser Vorgehen gliedert sich dabei in drei Schritte.

- **Messen:** Im ersten Schritt ermitteln und bewerten wir unseren CO₂-Fußabdruck.
- **Reduzieren:** Im zweiten Schritt reduzieren wir unsere CO₂-Emissionen auf ein Minimum.
- **Kompensieren:** Im dritten Schritt kompensieren wir die CO₂-Emissionen, die trotz aller Anstrengungen nicht reduziert werden können.

MartinBauer verfügt über einen Reduktionsplan in Bezug auf CO₂e. Der Reduktionsplan sieht eine kontinuierliche Einsparung von CO₂ sowohl an den Standorten als auch in der Lieferkette vor.



Der dargestellte Reduktionspfad beschreibt unsere Zielsetzung bis zum Jahr 2030. MartinBauer konnte bereits bis zum Jahr 2022 12,7 % gegenüber 2020 einsparen und liegt damit im Plan

Vom Jahr 2020 auf das Jahr 2021 haben wir unserer Reduktion vor allem in den Bereichen Strom, Einkauf Botanicals sowie Einkauf Tee umgesetzt. In den Bereichen Erdgas/Biogas, Dampf (aus Kohle) und Einkauf Verpackungen sind unsere Emissionen im selben Zeitraum hingegen leicht angestiegen. Im Jahr 2022 sinken die Emissionen in Botanicals & Tea um etwa 1.000 t CO₂e. Die Haupteinsparung resultiert aus einem deutlich geringeren Verbrauch von Dampf (etwa 10.000 t CO₂e).

Um unser Reduktionsziel zu erreichen, haben wir unser Reduktionspotenzial analysiert und dabei wesentliche Aktionen identifiziert. So haben wir beispielsweise einen GoZero Fund für die Lieferkette aufgesetzt, mit dem wir Projekte und Investitionen zur Einsparung von CO₂ in unserer Lieferkette fördern. Wir haben außerdem gemeinsam mit der Universität Hohenheim eine Pilotstudie zu Trocknungstechniken in Kroatien gestartet, um Einsparungen durch optimierte Trocknungsmethoden zu fördern.

Für unseren Hauptstandort Vestenbergsgreuth haben wir ein Standortentwicklungskonzept erarbeitet, das vor allem auf unsere Reduktionsziele im Bereich Energieeffizienz und Einsatz von Erdgas einzahlt.

305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen

Dazu werden im Rahmen der internationalen GRI-Abfrage noch keine Daten zentral erhoben. Die Daten liegen an den jeweiligen Standorten vor und werden dezentral überwacht.

305-7 Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen

Den größten Anteil unserer Emissionen macht Kohlenstoffdioxid aus. Weitere Treibhausgase wie Stickstoffoxide, Schwefeloxide, Ammonium, Methan und flüchtige organische Verbindungen entstehen bei der Herstellung unserer Produkte an unseren Standorten nur in geringem, nicht signifikantem Maß. In unserer Lieferkette entstehen THG-Emissionen (CO₂eq.) in folgenden Prozessen: Düngemiteleinsetz und Management von Reststoffen. NO_x und SO_x Emissionen über Verbrennungsprozesse an unseren Standorten entstehen hauptsächlich über die Verfeuerung von Erdgas und werden bezüglich der vorgegebenen Grenzwerte standortbezogen überwacht. In der Lieferkette entstehen diese Emissionen hauptsächlich durch Trocknungsprozesse und Nutzung fossiler Energien. Sie sind derzeit nicht Bestandteil unseres GRI Reportings.

306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

Unsere Geschäftstätigkeit ist mit verschiedenen abfallbezogenen Auswirkungen verbunden, die wir im Blick haben. Wir prüfen unsere Optionen, Abfall zu vermeiden und Verpackungen möglichst wiederzuverwenden. Falls das Material nicht wiederverwendet werden kann, prüfen wir, ob es anderweitig weiterverwendet oder recycelt werden kann.

Die pflanzlichen Abfälle aus den landwirtschaftlichen Tätigkeiten an unseren Standorten haben eine sehr nützliche Funktion: sie sind ein natürlicher Dünger für unsere Pflanzen. Unser Restmüll wird von zertifizierten Unternehmen entsorgt.

306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Das Abfallmanagement von MartinBauer ist dezentral an den einzelnen Standorten verantwortet. MartinBauer Deutschland übergibt Abfall an zertifizierte Unternehmen (Entsorgungsfachbetriebe), die mithilfe elektronischer Verfahren die fachgerechte Entsorgung des Abfalls nachweisen können.

306-3 Angefallener Abfall

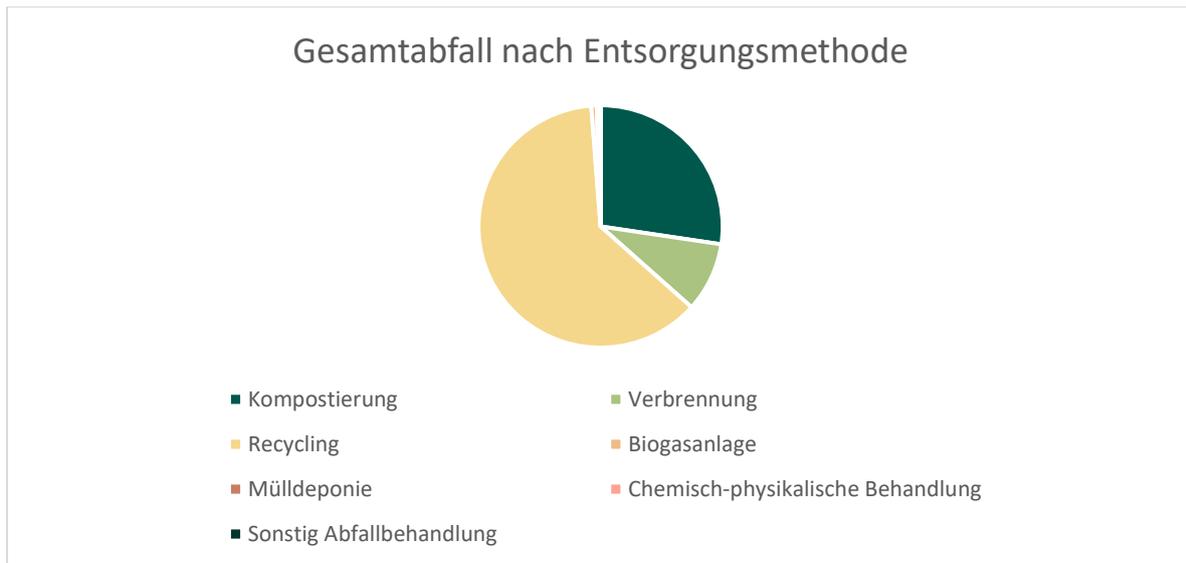
Abfallart	Total (t)
Gefährlicher Abfall	6.599,85
Ungefährlicher Abfall	47.061,91

Bei 88 % des angefallenen Abfalls handelt es sich um ungefährlichen Abfall, nur 12 % des Abfalls sind gefährlicher Abfall.

306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Gesamtabfall nach Entsorgungsmethode	Total (t)
Kompostierung	8800,69
Verbrennung	2978,26
Recycling	19995,35
Biogasanlage	231
Mülldeponie	139,82
Chemisch-physikalische Behandlung	0,81
Sonstige Abfallbehandlung	10,95

Der hohe Anteil von Abfällen zur Kompostierung ist hauptsächlich bedingt durch die Entstehung von Treber-Abfällen aus unserer Produktion. Der Anteil von Recycling und Kompostierung beträgt 90 %.



306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Nicht relevant, siehe ansonsten 306-3 & 306-4 für Abfalldaten.

308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Als Ausgangspunkt und vor der Aufnahme von Geschäftstätigkeiten erwarten wir von unseren Rohstoffpartnern sowie indirekten Lieferanten und allgemein allen Geschäftspartnern, dass sie unseren Supplier Code of Conduct akzeptieren, der als unser Verhaltenskodex für Lieferanten dient. Neue oder alternative Lieferanten durchlaufen zunächst einen internen Bewertungsprozess. Im Berichtsjahr wurden weltweit 49,6 % aller neuen Lieferanten explizit über Audits bzw. Assessments in Hinblick auf Umweltkriterien geprüft. Die betreffenden Lieferanten wurden auf Basis von Risikoeinschätzungen ausgewählt. Vor dem Hintergrund des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes arbeiten wir daran, unseren Bewertungsprozess im Rahmen des Risikomanagementsystems weiter zu optimieren.

In Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Nürnberg erstellen wir eine Bewertungsmatrix zur Risikobewertung der Lieferanten. Neue Lieferanten erhalten bei Anlage eine Risikoeinstufung, aus der sich die weiteren Schritte ergeben. Bei hoher Risikoeinstufung sind jährliche persönliche Audits verpflichtend, bei entsprechend niedriger Risikoklassifizierung wird die Audithäufigkeit auf sogenannte Self-Assessments verringert bzw. reduziert. Bei bestehenden Lieferanten wird die Risikoeinstufung jährlich durchgeführt. Es werden neben Länderindizes (wie z. B. Corruption Indices, Environmental Indices) auch Zertifizierungen der jeweiligen Lieferanten berücksichtigt.

308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Bei Lieferanten mit besonders ausgeprägtem Risiko, kritischen Rohstoffen oder in der Bewertung offenkundig gewordenen Problemen führen wir in jedem Fall vor Ort Audits durch. Im Jahr 2022 haben wir bei unseren geprüften Lieferanten keine wesentlichen negativen Umweltauswirkungen registriert.

Teilweise haben wir erhöhten Energieaufwand für Bewässerung bzw. Trocknung und Feldbewirtschaftung festgestellt. Wir unterstützen unsere Lieferanten mit Beratung, um diese Risiken und Auswirkungen zu minimieren.

Mitarbeitende & Gesellschaft

3-3 Management der wesentlichen Themen

Standorte

Globalisierung und Digitalisierung verändern die Arbeitswelten weltweit, zusätzlich stehen wir vor der Herausforderung des demografischen Wandels. Wir möchten für unsere Mitarbeitenden ein langfristiger und verlässlicher Partner sein. Dabei stehen wir unseren Mitarbeitenden auch im Rahmen unserer Personalentwicklung zur Seite, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Ausbildung neuer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Zum einen rekrutieren wir auf diese Weise qualifizierte junge Menschen, die wir zielgerichtet vor dem Hintergrund unserer Unternehmensbedarfe ausbilden. Zum anderen erfüllen wir damit einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag gegenüber der nachfolgenden Generation. Darüber hinaus stärken wir unsere Mitarbeitenden durch unsere Anstrengungen in den Bereichen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und der Karriereentwicklung. So bieten wir beispielsweise im Rahmen unseres firmeneigenen the nature network Campus Fortbildungen an. Damit unsere Mitarbeitenden nicht nur ihren eigenen Bereich kennen, bieten wir in unseren Insider Live Vorträgen Einblicke in die verschiedenen Themengebiete bei MartinBauer. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden beim lebenslangen Lernen und dabei, die wandelnden Herausforderungen zu meistern.

Diskriminierung wird bei MartinBauer nicht geduldet. MartinBauer setzt sich für Chancengleichheit und Vielfalt ein und hat in Deutschland die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Mit unserem Frauennetzwerk tea&she in Deutschland möchten wir Frauen in der Arbeitswelt stärken und ihnen eine Plattform zum Austausch und Netzwerken bieten.

An unseren Standorten mit Tarifbindung sind die Entgelttabellen für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar.

MartinBauer beachtet konsequent die jeweiligen lokalen Gesetzgebungen im Arbeitsrecht.

Unser Code of Conduct ist für alle Mitarbeitenden gültig und jederzeit einsehbar. Er ist außerdem auf unserer Webseite veröffentlicht. In diesem Verhaltenskodex werden die Verhaltensgrundsätze bei MartinBauer abgebildet, zu denen wir uns bekennen.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Arbeitsschutzthemen werden bei MartinBauer über den Verhaltenskodex geregelt, der global gültig ist. Darüber hinaus enthalten die in Deutschland gültigen Tarifverträge Regelungen zum Gesundheitsschutz. An allen unseren Standorten ergreifen wir Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden in Deutschland die Teilnahme an Gesundheitswochen und Bike Leasing an.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitenden an geeigneter Stelle die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung in Deutschland und flexible Arbeitszeiten.

Regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen rund um das Thema Gesundheit ebenso wie die Förderung von Vielfalt in der Belegschaft oder die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind uns ein Anliegen. Aufklärung über gesunde Ernährung, kostenfreies Obst in unserer Kantine am Standort Vestenbergsgreuth oder das Angebot von Betriebssport ergänzen diese

Vorsorgemaßnahmen. Durch diese Sensibilisierungsaktionen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden.

Die deutschen MartinBauer Standorte sowie unser Standort in der Türkei sind nach dem internationalen Zertifizierungssystem SEDEX / SMETA auditiert.

Lieferkette

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte stellen eine unternehmerische Verantwortung explizit heraus. Denn die Aktivitäten von Unternehmen können sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf Menschenrechte auswirken. Das trifft vor allem auf global operierende Unternehmen mit komplexen Lieferketten zu. Besonders gefährdet von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten sind dabei Bevölkerungsgruppen, die im jeweiligen Land bereits marginalisiert und damit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, etwa Kinder, Frauen und religiöse oder ethnische Minderheiten. MartinBauer fällt ab 2025 unter das deutsche Lieferkettenschutzgesetz und bereitet sich darauf vor. Wir haben gemeinsam mit der TH Nürnberg ein Projekt aufgesetzt, um unseren Sorgfaltspflichten bestmöglich nachzukommen. In diesem Rahmen haben wir ein Tool zur jährlichen Risikobewertung auf Basis verschiedener anerkannter Indizes erstellt, das wir durch Zertifizierungen und unseren eigenen mabagrown Standard ergänzen. Von unseren Lieferanten und Partnern fordern wir die Wahrung der allgemeinen Menschenrechte und haben einen eigenen Supplier Code of Conduct entwickelt, der als Verhaltenskodex für unsere Lieferanten dient. Zusätzlich führen wir Lieferantenaudits durch.

Unsere Lieferanten und Partner in der Lieferkette unterstützen wir nicht nur bei Umweltthemen, sondern auch mit sozialen Projekten. Mit unseren Projekten möchten wir die Menschen erreichen, die unsere Rohwaren produzieren und einen positiven Einfluss auf ihr Leben haben. Dabei fokussieren wir uns auf Projekte mit unseren direkten Lieferanten, unter anderem zu den Themen Gesundheit, Jugendförderung und Frauenförderung. Beispiele unserer Projekte sind unter 413-1 näher beschrieben.

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Bei der Fluktuation stellen wir weder geschlechtsspezifische noch altersspezifische Besonderheiten fest. Eine detaillierte Erfassung der Fluktuationsquote nach Alter und Geschlecht ist für MartinBauer noch nicht erfolgt. Bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden sind Alter und Geschlecht kein entscheidendes Auswahlkriterium. Die Angaben zu neu eingestellten Mitarbeitenden nach Region, Geschlecht und Alter sind dementsprechend keine wesentlichen Informationen und werden nicht erfasst.

Neueinstellungen (FTE)	Fluktuationsrate
218,3	11,9 %

Das Land mit der höchsten Fluktuationsrate ist Argentinien (19,8 %), das Land mit der geringsten Fluktuationsrate ist Sri Lanka (0,9 %). Die weltweite Fluktuationsrate von 11,9 % ist im Vergleich zu anderen Unternehmen bzw. zu unserer Branche in einem gesunden Rahmen.

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Sozialleistungen am Arbeitsplatz werden, falls vorhanden, nach den jeweiligen Tarifverträgen oder lokalen Regelungen gewährt. Grundsätzlich ist dadurch sichergestellt, dass keine Diskriminierung erfolgt.

An allen Produktionsstandorten werden eine Krankenversicherung, Altersvorsorge sowie Elternzeit angeboten. 80 % der Standorte bieten eine Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitsversicherung sowie eine Lebensversicherung.

401-3 Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist für unsere Mitarbeitenden weltweit möglich. Die genauen Bedingungen richten sich nach den jeweiligen lokalen Regelungen. Es ist darauf hinzuweisen, dass wir in dieser Übersicht nur Personen aufnehmen, bei denen wir von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wurden. Es ist möglich, dass weitere Mitarbeitende Eltern geworden sind, das Unternehmen darüber aber nicht informiert haben. Auch wenn davon auszugehen ist, dass die Anzahl dieser Mitarbeitenden gering ist, ist nicht auszuschließen, dass die Statistik eine geringe Ungenauigkeit aufweist.

Anteil berechtigter Frauen, die Elternzeit genommen haben	Anteil berechtigter Männer, die Elternzeit genommen haben
100 %	91,7 %

Als familienfreundlicher Arbeitgeber ist es uns ein Anliegen, dass junge Eltern nach der Elternzeit wieder gut zurück in den Job finden. Wo es möglich ist, bieten wir daher flexible Arbeitsmodelle und die Möglichkeit, die Stunden bei Wiedereinstieg sukzessive aufzubauen. Darüber hinaus bieten wir, sofern es die Tätigkeit zulässt, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten.

403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Uns ist bewusst, dass tätigkeitsbedingte Erkrankungen entstehen können, wie beispielsweise Belastungen für Rücken oder Skelett oder auch psychische Belastungen durch Stress. Wir arbeiten intensiv daran, diese Risiken zu minimieren und zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten.

Alle Standorte verfügen über eigene Systeme, entsprechend der jeweiligen nationalen Gesetzgebung. Unser Produktionsstandort in Sri Lanka verfügt über ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001.

Der Umgang mit Gefahrstoffen ist im Rahmen des Arbeitsschutzes an den Standorten entsprechend der gesetzlichen Vorschriften geregelt. Aufgrund unserer Tätigkeit im Lebensmittelbereich unterliegen wir verschärften Anforderungen in Bezug auf den Umgang mit gefährlichen Stoffen und die Sicherung von Hygienebedingungen. Außerdem berücksichtigen wir, dass in den Produktionsbereichen für die Lebensmittelindustrie nicht mit Erkältungskrankheiten gearbeitet werden darf. Sind Gefahrstoffe nicht zu ersetzen, so sind in jedem Falle technische bzw. persönliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Regelmäßige zielgerichtete Schulungen sowie gesetzlich vorgeschriebene medizinische Untersuchungen werden angeboten.

Die Wirksamkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen wird in Deutschland in regelmäßigen Audits überprüft. Es werden umfassende Sicherheitsunterweisungen und -anweisungen durchgeführt bzw. bereitgestellt.

In Deutschland bietet wir im Rahmen des Gesundheitsmanagements Gesundheitswochen an, zu denen Mitarbeitende sich eingehend untersuchen und beraten lassen können. Außerdem gibt es über den Betriebssport die Möglichkeit, sich fit zu halten und gesundheitlichen Problemen entgegenzuwirken. Wir bieten unseren Mitarbeitenden kostenlos Impfungen an, beispielsweise die jährliche Gripeschutzimpfung. Wir fördern gesunde Ernährung in unseren Kantinen, indem beispielsweise gratis Obst ausgegeben wird.

403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Unabhängig von unseren zusätzlichen Bemühungen werden die länderspezifischen Rechtsvorschriften laut unseren Datenabfragen eingehalten. Wir bemühen uns durch Risikoidentifikation und -bewertung um den Schutz unserer Mitarbeitenden.

Neben standort- bzw. länderspezifischen Risikoanalysen haben wir an den verschiedenen Standorten unterschiedliche Systeme zum Arbeitsschutz im Einsatz. Dies umfasst beispielsweise GB/T33000-2016 (China), ISO 45001 (Sri Lanka) und OSHA (USA).

Jeder Vorfall wird untersucht, sodass Führungskräfte, Betriebsräte und Kolleg*innen wissen, wie man Unfälle vermeidet.

Die Standorte bewerten ihre Risiken in Bezug auf Arbeitsschutz eigenständig. Zum Teil wird die Aufgabe durch externe Berater ausgeführt, die wöchentlich eine Risikobewertung vornehmen. An anderen Produktionsstandorten erfolgt dies durch dezidierte interne Sicherheitsbeauftragte. Werden im Prozess der Risikobewertung Risiken festgestellt, werden Standards und Arbeitsanweisungen optimiert und entsprechende Trainings angeboten.

In Deutschland werden systematisch Gefährdungsbeurteilungen nach Arbeitsschutzgesetz für jede Tätigkeit durchgeführt. Die Vorgesetzten sind verantwortlich für die dokumentierte Durchführung innerhalb ihres Verantwortungsbereiches, um einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten und arbeitsbedingte Gesundheitsschäden zu verhindern. Sie tragen ebenso die Verantwortung dafür, dass die festgelegten Sicherheitsmaßnahmen überwacht und eingehalten werden. Bei der Beurteilung von Gefährdungen werden Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie ärztliches Fachpersonal hinzugezogen. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung wird durch die Wirksamkeitskontrolle abgeschlossen.

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Wir haben zum Ziel, dass alle potenziellen Gefahrenquellen für unsere Mitarbeitenden identifiziert und beseitigt beziehungsweise gemindert werden. Dies gilt für MartinBauer Mitarbeitende und Arbeitnehmende, die keine Mitarbeitende sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber von MartinBauer kontrolliert wird. Im Fall von Verletzungen liegt es auch in unserem Interesse, dass wir zu einer schnellen und vollständigen Genesung beitragen.

Jedes Ereignis wird intern gemeldet, analysiert und anschließend werden Korrekturmaßnahmen definiert. Die jeweiligen arbeitsmedizinischen Dienste respektieren das Recht der Arbeitnehmenden auf Privatsphäre. Die Vertraulichkeit der persönlichen gesundheitsbezogenen Informationen der Arbeitnehmer wird in Übereinstimmung mit den spezifischen lokalen Vorschriften gewährleistet.

403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Gesundheits- und Arbeitsschutzthemen werden über unseren Code of Conduct und Anweisungen zum Arbeitsschutz geregelt. Wir beachten die Vorschriften zum Arbeitsschutz, um unsere Mitarbeitenden vor Arbeitsunfällen zu bewahren. Unsere Zulassungen, Genehmigungen und Registrierungen sowie unser Know-how für unser Geschäft halten wir aufrecht und aktuell. Jeder Mitarbeitende hat Gefahrenstellen unverzüglich zu melden und soll auch auf die Sicherheit der Kolleg*innen achten. Regelmäßig führen wir Sicherheitsschulungen und -unterweisungen durch, kontrollieren und bewerten die Sicherheit am Arbeitsplatz, um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden zu steigern.

403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschulungen werden allen Mitarbeitenden angeboten. Alle Mitarbeitende von MartinBauer haben Anspruch auf einen sicheren und ergonomischen Arbeitsplatz. Weltweit werden an allen Standorten regelmäßig Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz entsprechend den lokalen Arbeitsplatzgegebenheiten durchgeführt. Gesonderte Schulungen werden für die Mitarbeitende durchgeführt, die in bestimmten arbeitsbedingten Gefahrenbereichen tätig sind. Schulungen für Mitarbeitende in Büros oder Verwaltungsbereichen werden für die deutschen Standorte überwiegend in Form von Online-Schulungen durchgeführt. Das vermittelte Wissen wird anschließend mit verpflichtenden Tests geprüft.

Die Schulungen werden in der jeweiligen Landessprache oder in einer für die Teilnehmer leicht verständlichen Sprache angeboten.

Im Berichtsjahr 2022 haben Mitarbeitende im Durchschnitt 20,5 Stunden Schulungen durchgeführt, ein Großteil dieser Schulungen bezog sich auf die Themen Gesundheit und Arbeitssicherheit.

403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei einem bewussten Umgang mit ihrer physischen und psychischen Gesundheit. Dazu gehört auch das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden den Mitarbeitenden in Deutschland Gesundheitswochen angeboten, um das Bewusstsein für die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schärfen und sie darüber zu informieren. Es werden Vorträge angeboten, aber auch persönliche Beratungstermine und Vorsorgeuntersuchungen. Wir bieten kostenlose Impfungen an, beispielsweise eine jährliche Gripeschutzimpfung. Für einen achtsamen Umgang miteinander und zur Vorbeugung vor psychischen Stresssituationen bieten wir regelmäßig Vorträge und Informationen in unserem Insider Live Programm an. In Deutschland haben wir 2022 unter anderem Achtsamkeitsschulungen sowie Burnout-Präventionsschulungen durchgeführt. Zusätzlich bieten wir in Deutschland neben Yogakursen auch andere Betriebssportarten an, z. B. Fußball, Laufen oder Tennis. Zur bewussten Ernährung bieten wir ebenfalls Schulungen im Insider Live Format an. Im Berichtsjahr haben wir uns in diesem Rahmen beispielsweise mit pflanzlicher und nachhaltiger Ernährung beschäftigt. Unsere Kantine an unserem zentralen Standort in Vestenbergsgreuth nimmt an einem Mehrwegsystem teil (Vytal) und bietet unseren Mitarbeitenden kostenloses Obst an. Unsere Mitarbeitenden haben ebenfalls die Möglichkeit, in unseren Teeküchen kostenlos Tees zu konsumieren.

In Deutschland bieten wir seit 2020 ein Bike Leasing Modell für Mitarbeitende an. Damit wollen wir sie zum einen dabei unterstützen, sich gesund und fit zu halten. Zum anderen schonen wir, für den Fall, dass das Fahrrad den PKW für den Arbeitsweg ersetzt, die Umwelt und reduzieren die CO₂-Emissionen auf Arbeitswegen. Das Bike Leasing bietet Flexibilität, sowohl privat als auch auf dem Weg zur Arbeitsstätte. Durch niedrige Raten, vorteilhafte Besteuerung, keine Treibstoffkosten sowie zur Bereitstellung von kostenlosem Ökostrom entsteht für unsere Mitarbeitenden auch ein finanzieller Vorteil. Zur Unterstützung des Fahrradfahrens generell nehmen wir an der deutschlandweiten Aktion Stadtradeln.de teil, bei der über mehrere Wochen in Teams die gefahrenen Kilometer per Fahrrad gesammelt werden und die CO₂-Ersparnis berechnet wird.

403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Je nach Anwendungsfall verfolgen wir einen spezifischen Ansatz, um signifikante negative Auswirkungen auf den Arbeitsschutz zu vermeiden oder zu mindern. Beispielsweise im Falle des Transports von Proben, beim Brandschutz oder beim Umgang mit gefährlichen Stoffen bestehen

spezifische Vorgaben zu Verantwortlichkeiten, Gefahrenkennzeichnung sowie einzuhaltende Vorsichtsmaßnahmen, um potenzielle Gefahren für alle jeweils Beteiligten bestmöglich auszuschließen. Wir verfügen über dementsprechend geschulte Mitarbeitende, z. B. Gefahrgutbeauftragte für die jeweiligen relevanten Bereiche, etwa die Logistik.

403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die unter ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fallen, liegt bei MartinBauer weltweit bei 80,9 %. Es existiert kein global einheitliches Managementsystem für den Arbeitsschutz, sondern standortspezifische Regelungen. In Sri Lanka verfügen wir beispielsweise über ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001, in China nach GB/T33000-2016. Davon ungeachtet werden für alle Standorte die lokalen gesetzlichen Regelungen beachtet.

403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Die Gesamtzahl der Vorfälle am Arbeitsplatz weltweit pro 1.000.000 Arbeitsstunden ist in der Tabelle dargestellt.

Art	Büroarbeitsplätze		Produktionsarbeitsplätze		Total
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Vorfall am Arbeitsplatz	2,93	3,42	4,40	74,83	85,59
Vorfall beim Pendeln	0,49	0,98	0,98	4,89	5,87

Im Berichtsjahr gab es bei MartinBauer keine arbeitsbezogenen Todesfälle.

Als produzierendes Unternehmen haben wir generell einen höheren Männeranteil. Der Anteil von Männern im Unternehmen liegt bei 74 %, 91 % unserer Vorfälle betreffen Männer. Mitarbeitende in der Produktion sind deutlich häufiger von Arbeitsvorfällen betroffen. Hier liegt der Anteil der Vorfälle bei Produktionsmitarbeitenden bei 92%. Nur 8 % der Vorfälle betreffen Mitarbeitende mit Bürotätigkeit.

Im Rahmen der Arbeitssicherheit werden die Vorfälle überwacht und ausgewertet. Wo möglich werden Maßnahmen eingeleitet, damit die Vorfälle in Zukunft vermieden werden. Unsere Mitarbeitenden erhalten jährliche Schulungen zur Arbeitssicherheit und relevante Unterweisungen für den jeweiligen Tätigkeitsbereich.

403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Uns ist bewusst, dass tätigkeitsbedingte Erkrankungen bei Mitarbeitenden entstehen können, wie beispielsweise Belastungen für Rücken oder Skelett oder auch psychische Belastungen durch Stress. Wir arbeiten intensiv daran, die bestehenden Risiken zu minimieren und zielgerichtete Maßnahmen einzuleiten.

MartinBauer erfasst derzeit international nicht die Anzahl und Arten von Berufskrankheiten. Diese Informationen liegen dezentral an den einzelnen Standorten vor, sind aber aus Datenschutzgründen nicht Bestandteil dieses GRI Berichts. Für das Berichtsjahr liegen für MartinBauer keine Todesfälle vor.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Lebenslanges Lernen soll ein ständiger Begleiter unserer Mitarbeitenden während ihres Berufslebens sein. Das beginnt mit unserem Engagement für unsere Auszubildenden und zieht sich durch das gesamte Berufsleben. Wir möchten unseren Mitarbeitenden durch umfangreiche Trainingsmaßnahmen für ihre tägliche Arbeit qualifizieren.

Wir haben hierzu auf Ebene der Unternehmensgruppe den the nature network Campus eingeführt, um Lernangebote zu fördern. Wir bieten außerdem Vorträge online oder in Präsenz zu verschiedenen Themengebieten an. Im Rahmen unserer Insider Live Vorträge stellen Mitarbeitende von MartinBauer interessierten Kolleg*innen ihren Fachbereich, ihre Tätigkeiten oder spannende Projekte vor. Durch dieses Angebot ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, Einblick in andere Tätigkeitsbereiche des Unternehmens zu erlangen. Zusätzlich holen wir uns im Rahmen unserer Gedanken Tanken Reihe Impulse von Expert*innen außerhalb des Unternehmens zu verschiedenen Themen ein.

Viele unserer Trainings- und Schulungsangebote finden als eLearning statt. Das ermöglicht den Mitarbeitenden eine flexible, an das eigene Tempo angepasste Schulung und erleichtert die Prüfung des Gelernten.

Im Durchschnitt haben unsere Mitarbeitenden international im Berichtsjahr 2022 20,5 Stunden mit Schulungen verbracht. Der angegebene Durchschnitt der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden ist niedriger als die tatsächlichen Schulungsstunden. In Deutschland werden hier beispielsweise keine Zeiten für die Teilnahme an unseren Insider Live, Gedanken Tanken Formaten und externen Schulungen erfasst, sondern lediglich die verpflichtenden Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden.

Unsere deutschen Standorte sind Ausbildungsbetriebe und sichern durch unser Engagement unseren Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Gemeinsam mit der IHK-Mittelfranken haben wir ein Ausbilderprogramm pilotiert, um das Themenfeld Nachhaltigkeit in der Ausbildung zu stärken. Weiterhin haben unsere Auszubildenden die Möglichkeit, sich in Deutschland zum SDG-Scout weiterzubilden. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung bearbeiten unsere Auszubildenden in Gruppen eigene Nachhaltigkeitsprojekte. Die Projekte werden selbstständig entwickelt und mit fachlicher Unterstützung durch die jeweiligen Fachbereiche umgesetzt. Anschließend präsentieren die Auszubildenden ihre Ergebnisse der Geschäftsleitung.

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

MartinBauer richtet die Qualifizierung von Mitarbeitenden konsequent an berufs- und arbeitsbezogenen Kompetenzen aus.

Wir haben in Deutschland den the nature network Campus als Weiterbildungs-/Entwicklungsplattform eingeführt, um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu stärken. Wir bieten außerdem Vorträge online oder in Präsenz zu verschiedenen Themengebieten an. Im Rahmen unserer Insider Live Vorträge stellen Mitarbeitende von MartinBauer interessierten Kolleg*innen ihren Fachbereich, ihre Tätigkeiten oder spannende Projekte vor. Durch dieses Angebot ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, Einblick in andere Tätigkeitsbereiche des Unternehmens zu erlangen. Zusätzlich holen wir uns im Rahmen unserer Gedanken Tanken Reihe Impulse von Experten außerhalb des Unternehmens zu verschiedenen Themen ein.

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Als Familienunternehmen liegt uns vor allem das persönliche Miteinander am Herzen. MartinBauer pflegt einen offenen und ehrlichen Dialog mit seinen Mitarbeitenden. Eine Prozentzahl, wie viele Mitarbeitende im Berichtsjahr eine Performancereview und ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch geführt haben, erheben wir aktuell nicht. Wir ermutigen unsere Führungskräfte jedoch dazu, Mitarbeitenden Feedback zu geben und dieses entgegenzunehmen.

Mitarbeitende, die variable Bezüge bekommen (vornehmlich Level 1-2, Anzahl siehe 2-9), führen unabhängig von ihrem Geschlecht jährlich ein Mitarbeitergespräch mit ihrem Vorgesetzten, in dem auch die persönliche berufliche Entwicklung und Leistung reflektiert wird.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Die Diskriminierung von Personen aufgrund persönlicher Merkmale wird bei MartinBauer, wie in unserem Verhaltenskodex festgelegt, nicht toleriert. Vorfälle von nachgewiesener Diskriminierung sind im Berichtsjahr nicht bekannt geworden. Zwei Vorfällen wurde im Berichtsjahr nachgegangen, ein Ergebnis steht noch aus.

407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Ein klares Bekenntnis zur Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind für uns selbstverständlich. Daher sind in unseren lokalen Standorten die gesetzlich erforderlichen kollektiven Arbeitnehmervertretungen gebildet. Darüber hinaus wenden wir an allen Standorten, wo dies rechtlich und personalpolitisch betriebsüblich ist, die jeweiligen lokalen Tarifverträge an.

2022 gab es keine gegen MartinBauer gerichtete Streiks in unserer Unternehmensgruppe.

Im Berichtsjahr gab es keine Standorte von MartinBauer, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt beziehungsweise gefährdet war. Vor diesem Hintergrund mussten auch keine zusätzlichen Maßnahmen zur Gewährleistung alternativer Formen der Mitarbeiterpartizipation oder zur Abhilfe bei Diskriminierung von Gewerkschaften ergriffen werden.

Unsere Lieferkette erstreckt sich weltweit und umfasst viele verschiedene Lieferanten. Über unseren Lieferanten Code of Conduct fordern wir Vereinigungsfreiheit sowie das Recht zu Mitarbeitervereinigungen oder gewerkschaftliches Engagement. Auch wenn wir unsere Lieferanten eingehend prüfen, verbleibt ein Restrisiko der Nichteinhaltung dieser Vorgaben. Dezidierte Verstöße der Nichteinhaltung gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen liegen uns nicht vor. Aufgrund der Komplexität und Internationalität unserer Lieferkette ist uns bewusst, dass eine 100%ige Einhaltung dieser Verpflichtungen nicht sichergestellt werden kann. Wir bemühen uns allerdings über Lieferantengespräche, Audits und Vorgaben wie dem Supplier Code of Conduct, das Risiko eines Verstoßes zu minimieren.

408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt MartinBauer keine Form von Kinderarbeit. In unserem Supplier Code of Conduct wird noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass Kinderarbeit untersagt ist. Mit der Unterschrift des Supplier Code of Conducts bestätigen unsere Lieferanten, dass keine Personen beschäftigt werden, die jünger als 15 Jahre alt sind - es sei denn, es ist gemäß ILO-Konvention oder gesetzlich zulässig. In Ländern, die unter die Entwicklungsländer-

Ausnahme der ILO-Konvention 138 fallen, gilt eine Altersgrenze von 14 Jahren. Außerdem bestätigen sie, dass sie keine Arbeit verrichten lassen, die voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist (ILO-Konvention 182).

Bei den MartinBauer Standorten, die im Berichtsjahr von SEDEX/SMETA untersucht wurden, wurden keine Risiken festgestellt. Dies gilt laut Meldungen unserer anderen Standorte für Gesamt-MartinBauer.

Bezogen auf unsere Lieferkette und im Rahmen der Vorbereitung auf das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde unser Risikomanagementsystem neu strukturiert und optimiert. Daraus ergab sich für bestimmte Regionen ein generell erhöhtes Risiko in Bezug auf Kinderarbeit. Dies betrifft vor allem afrikanische und asiatische Regionen. Lieferanten mit erkannten höheren Risiken werden einer erweiterten Prüfung in Form von Audits bzw. Assessments unterzogen. Im Rahmen unserer mabagrown-Lieferkette mit spezieller Verpflichtung zur Nachhaltigkeit haben wir eine erweiterte Überprüfung unserer Lieferanten etabliert und stehen mit diesen in engem Austausch zu Verbesserungen bzw. Programmen im Rahmen der Jugend- bzw. Familienförderung.

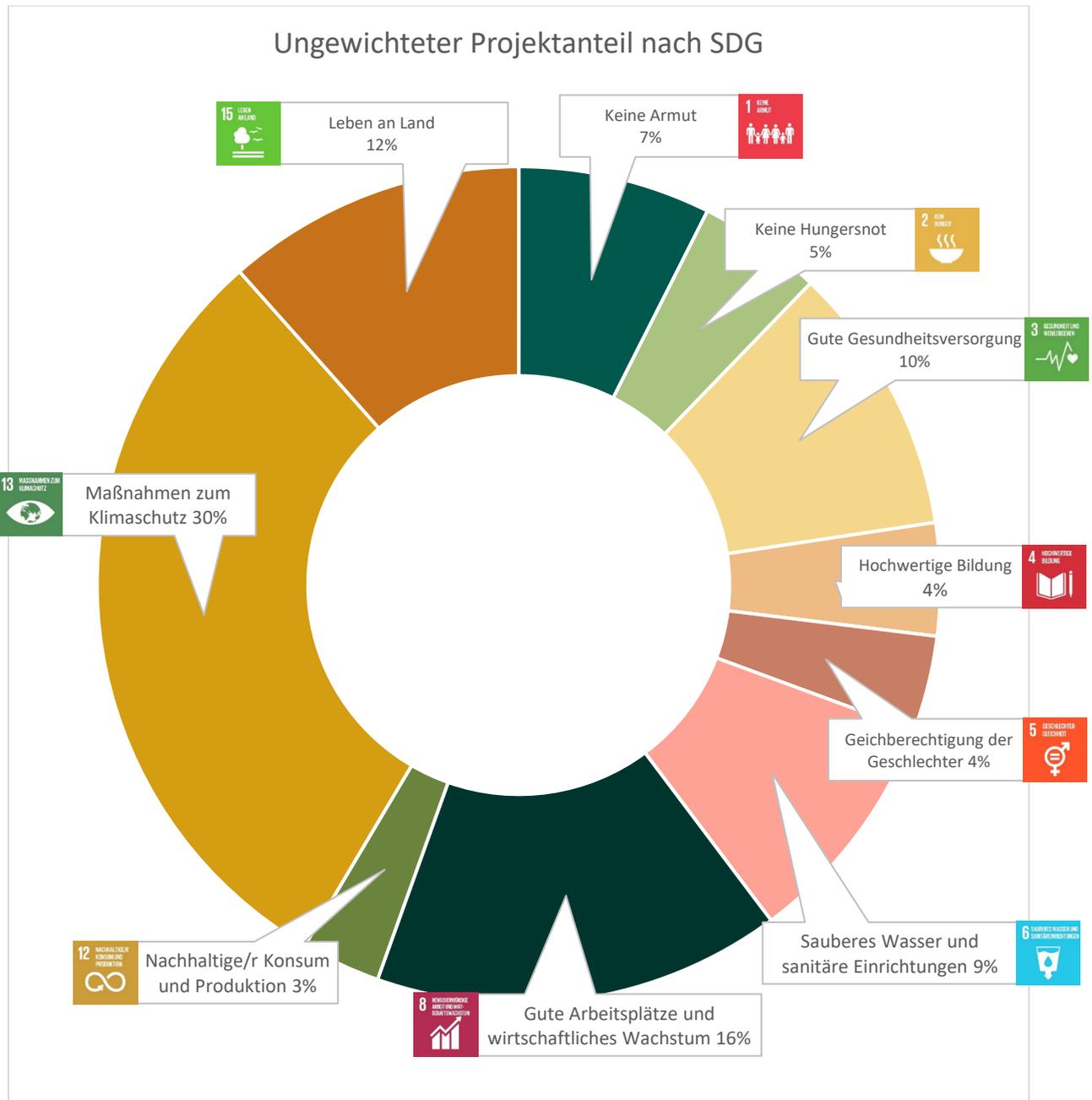
409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

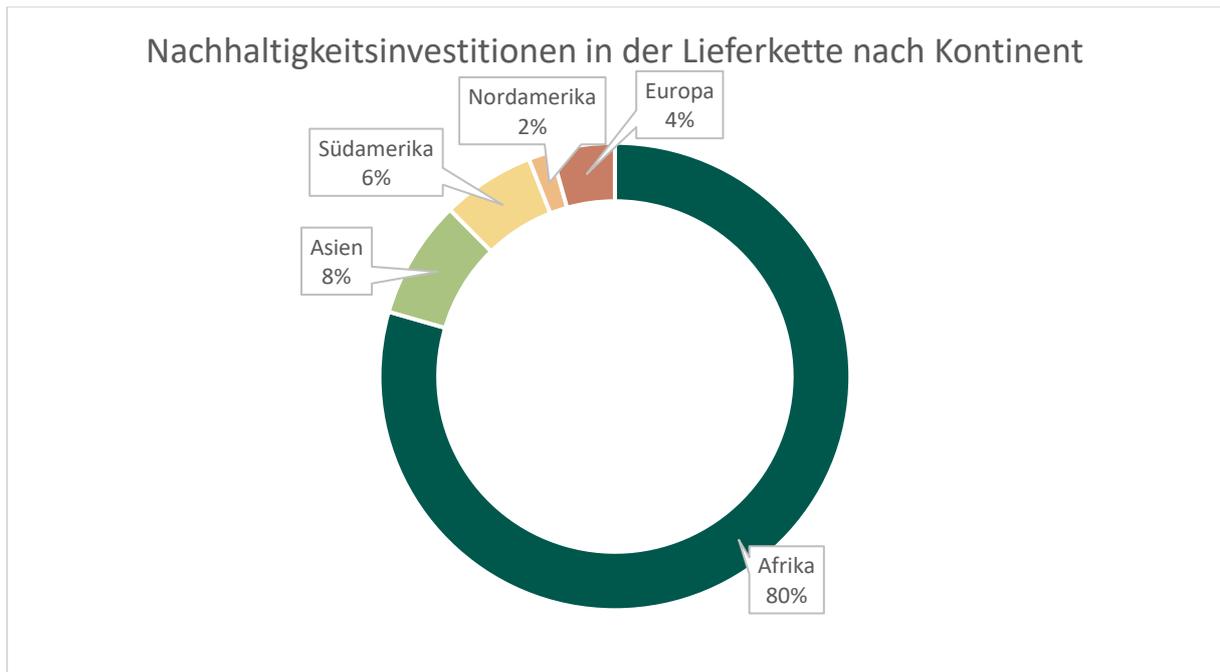
An den eigenen Geschäftsstandorten sowie bei Lieferanten erlaubt MartinBauer keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit. In unserem Supplier Code of Conduct wird explizit darauf hingewiesen, dass keine Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit in der Lieferkette (auch Vorlieferanten) vorliegen darf. Uns liegen für das Berichtsjahr keine Informationen zu Fällen von Zwangs-, Pflicht- oder Sklavenarbeit vor.

413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Wir stehen mit den Gemeinden und Anwohnern an unseren Unternehmensstandorten im Dialog. Hierbei sind wir bestrebt, ein guter Nachbar zu sein und achten darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeiten zu vermeiden sowie gleichzeitig einen gesellschaftlichen Mehrwert zu erzeugen. Wir engagieren uns in unseren Regionen. Es liegen uns keine Informationen zu Beschwerden für das Berichtsjahr 2022 vor.

Besonders stolz sind wir auf unser Engagement in unseren Lieferketten und die gute Zusammenarbeit mit den Communities vor Ort. Seit 2015 haben wir durch über 100 Nachhaltigkeitsprojekte in 26 Ländern über 90.000 Menschen mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten erreicht. Unser Einfluss steigt durch zukünftige Projekte stetig an. Im Berichtsjahr haben unsere Projekte in der Lieferkette auf folgende SDGs eingezahlt:

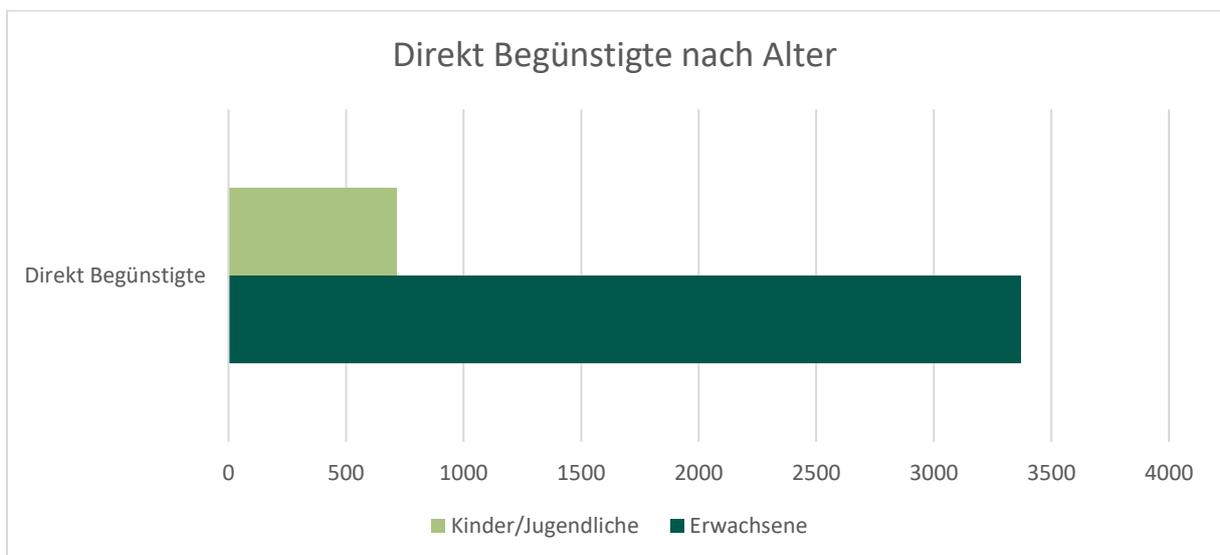


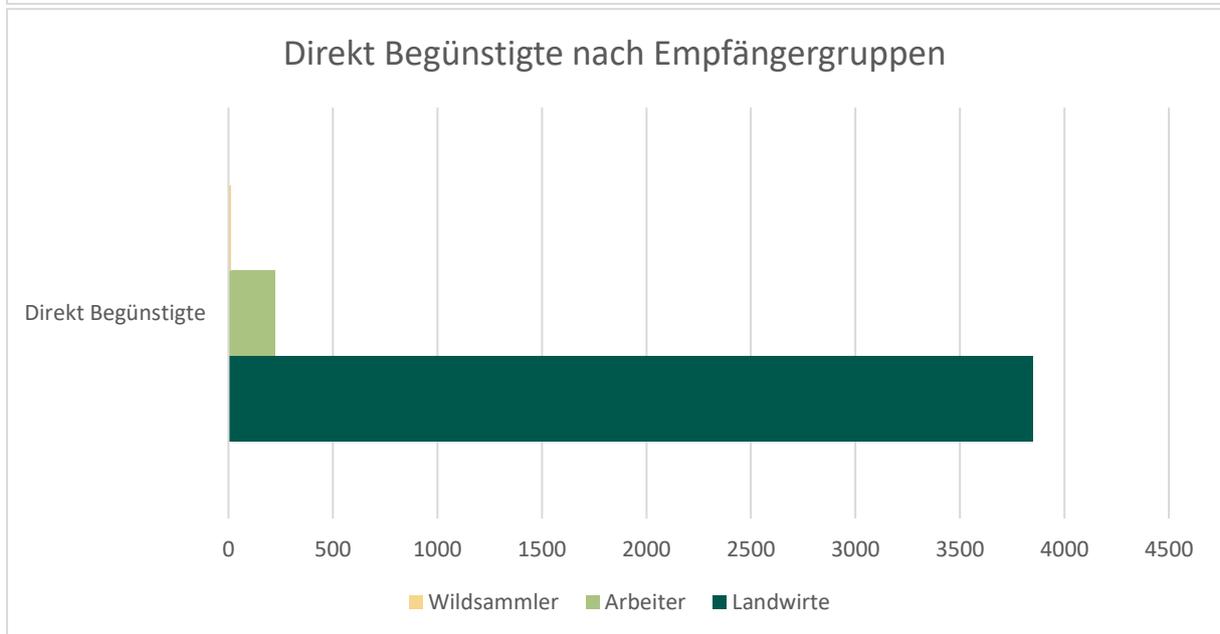
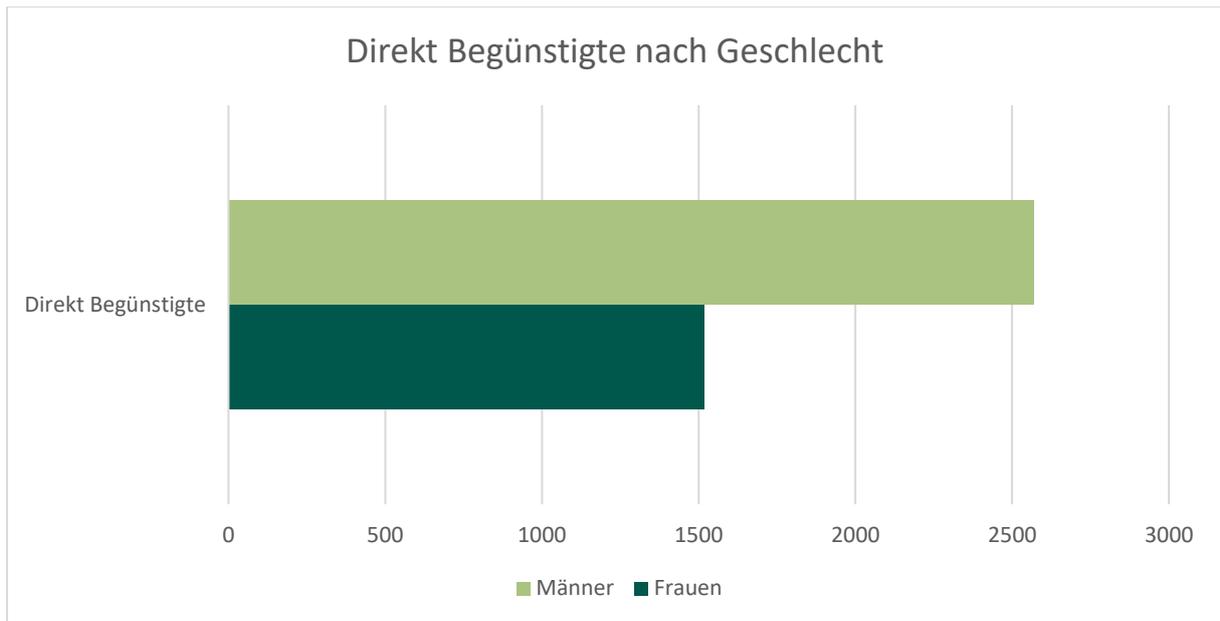


Der Großteil unseres Budgets für Projekte in der Lieferkette wird in Afrika eingesetzt.

Mit unserem eigenen Beschaffungsstandard mabagrown haben wir nicht nur eine Zertifizierung, sondern eine Beschaffungsphilosophie geschaffen. Wir setzen auf langfristige Zusammenarbeit mit unseren Rohstoffpartnern. Ganzheitliches, kontrolliertes Lieferkettenmanagement sowohl bei Anbau als auch Wildsammlung, ebenso wie Anbauberatung durch unsere Experten vor Ort sind Bestandteil von mabagrown.

Zusätzlich führen wir eine Vielzahl von Projekten zur Verbesserung der Lebensstandards der lokalen Bevölkerung durch und engagieren uns für den Erhalt der biologischen Vielfalt. Im Folgenden sollen beispielhaft vier laufende Projekte aus unserem Portfolio vorgestellt werden. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr ca. 4.000 Personen mit unseren Lieferkettenprojekten erreicht. Die Zusammensetzung der erreichten Personen zeigt unsere Bemühungen, auch Jugendliche und Frauen zu erreichen, ebenso wie unseren Fokus auf Landwirte.





Beispiel-Projekt: Sauberes Trinkwasser in Simbabwe

In Simbabwe führen wir in Mushumbi, einer der trockensten Regionen des Landes und Teil unserer Hibiskus-Lieferkette, ein Projekt für den Zugang zu sauberem Trinkwasser durch. Wir stellen uns damit der stetigen Herausforderung durch Wasser übertragbarer Krankheiten, insbesondere für Kinder und ältere Menschen. Im Zeitraum von April 2020 bis April 2022 haben wir 20 Trinkwasserbrunnen gebohrt und so 10.000 Menschen Zugang zu sauberem Trinkwasser ermöglicht. Die Gemeinden verwalten die Bohrlöcher durch Wasserwirtschaftsausschüsse selbst und sorgen dafür, dass diese regelmäßig gewartet werden.

Beispiel-Projekt: Nachhaltiger Mateanbau in Brasilien

Um unsere lokalen Communities zu stärken, fördern wir in Brasilien den nachhaltigen Mate-Anbau. Wir möchten die Landflucht in der Region verhindern, die Biodiversität fördern und langfristige Partnerschaften formen. Dazu werden Familienbetriebe ermutigt, bestehende nachhaltige Praktiken beizubehalten und neue Methoden von Agronomen zu erlernen, z. B. Bodenqualitätsmanagement

und Schädlingsbekämpfung. Demonstrationsbetriebe und Schulungszentren wurden geschaffen, in denen die Landwirte gemeinsam lernen und regelmäßig Erfahrungen austauschen. Wir unterstützen bei der Verbesserung der Betriebsführung und der Produktivität durch Erstellung eines Betriebsmanagementplan. Wir arbeiten mit 70 Familien zusammen und erreichen so ca. 200 Menschen. Die Kleinbäuerinnen und Kleinbauern nehmen Betriebsplanung aktiv in die Hand, einschließlich Ausarbeitung und Umsetzung konkreter Maßnahmen und Überwachung des Budgets. Die Einbeziehung der Jugendlichen in den Familien in die generationenübergreifende Betriebsplanung ist uns wichtig. Wir ermutigen die jungen Erwachsenen mit Unterstützung von landwirtschaftlichen Beratern, eigene Betriebskonzepte und Einnahmequellen zu entwickeln. Das Projekt läuft seit 2021 und wird bis 2024 fortgesetzt.

Beispiel-Projekt: Frauen Empowerment in Ägypten

In Ägypten engagieren wir uns in unserer Lieferkette im Bereich Frauen Empowerment. In der ersten Phase geht es dabei um Bereitstellung von Gesundheitsdiensten und Schulungen zu gesunder Ernährung. Langfristig ist dies eine wirkungsvolle Arbeit der Initiative zur Stärkung der Rolle der Frau. In Phase zwei des Projekts geht es um besseren Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten, Alphabetisierungskursen und Kleinkrediten. Hier werden Lese-, Schreib- und Rechenkurse angeboten. Die Ausbildung hilft den Frauen Ziele zu formulieren und Geschäftspläne zu entwickeln, um Kleinst- und Kleinunternehmen vorzubereiten. Des Weiteren bieten wir Aufklärungskurse für Frauen zum Thema Gesundheit von Mutter und Kind an. Das Projekt läuft seit 2020 und endet 2023.

Beispiel-Projekt: SDG Compact in Afrika (BMZ)

MartinBauer und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) haben im November 2019 die Basis für eine langfristige Kooperation zur Stärkung der ökologischen und nachhaltigen Landwirtschaft in Afrika im Rahmen eines SDG Compacts gelegt. Die Zusammenarbeit hat zum Ziel, in mehreren afrikanischen Ländern Demofarmen für ökologische und nachhaltige Landwirtschaft aufzubauen und die Lebensbedingungen der Kleinbäuerinnen und Kleinbauern, Wildpflanzensammler*innen und Landarbeitenden vor Ort zu verbessern. Die Maßnahmen unterstützen die UN-Nachhaltigkeitsziele 2 „Kein Hunger“ und 15 „Leben an Land“. In den kommenden Jahren wird MartinBauer von Marokko im Norden Afrikas bis Namibia im Süden Standorte untersuchen, um Pflanzen in Bio-Qualität anzubauen. Es werden Demofarmen aufgebaut, die bis zu 1.600 Menschen Arbeit geben. Es entstehen Trainingszentren, sodass insgesamt bis zu 10.000 Kleinbäuerinnen und Kleinbauern, Wildpflanzensammler *innen und Landarbeitende in den Grundlagen der Öko-Landwirtschaft und der nachhaltigen Wildpflanzensammlung geschult werden. Insgesamt werden bis zu 70.000 Menschen von den Effekten des Trainings profitieren. Das Projekt läuft seit 2020 und bis Ende 2029.

413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Uns sind keine eigenen Geschäftsaktivitäten bekannt, die wesentliche negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften besitzen. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda verfolgen wir das Ziel, die Lebensbedingungen vor Ort zu verbessern und zu einer Wertsteigerung für lokale Gemeinden beizutragen. Damit unterstützen wir aktiv die Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals). MartinBauer versteht sich als Partner in den Regionen, in denen Geschäftstätigkeiten vollzogen werden.

414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Als Ausgangspunkt und vor der Aufnahme von Geschäftstätigkeiten erwarten wir von unseren direkten Lieferanten und unseren Geschäftspartnern, dass sie unseren Supplier Code of Conduct unterzeichnen, der als unser Verhaltenskodex für Lieferanten dient. Neue oder alternative Lieferanten durchlaufen zunächst einen internen Bewertungsprozess.

Im Berichtsjahr wurden weltweit 36,0 % der neuen Lieferanten direkt über Audits bzw. Assessments in Hinblick auf soziale Kriterien untersucht. Lieferanten wurden dazu auf Basis von Risikoeinschätzungen ausgewählt. Vor dem Hintergrund des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes arbeiten wir daran, unseren Bewertungsprozess im Rahmen des Risikomanagementsystems weiter zu optimieren.

414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Vor dem Hintergrund des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben wir das Ziel zur objektiven Bewertung unserer Lieferanten ausgeweitet. Zukünftig versehen wir unsere Lieferanten mit Risikoklassifikationen, die sich aus der Kombination von verschiedenen Länderrisikoindizes und Zertifizierungen zusammensetzen. Dieser Risikofaktor beeinflusst das weitere Vorgehen. So kann er dazu führen, dass mit dem Lieferanten Maßnahmen ergriffen oder Audits durchgeführt werden.

Im Berichtsjahr haben wir global auf Basis unserer Risikobewertung 28,9 % unserer bestehenden Lieferanten nach sozialen Kriterien bewertet und dabei keine signifikanten potenziellen oder tatsächlichen negativen sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette festgestellt. Wir sehen uns dadurch in unserem Engagement in der Lieferkette bestärkt und planen dieses fortzusetzen.

416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

MartinBauer steht für hochwertige Naturprodukte. Jedes von ihnen hat sehr genaue Vorgaben hinsichtlich Qualität und Produktsicherheit. Wir suchen für unsere Produkte herausragende Qualitäten und Eigenschaften bei der Herkunft, dem Anbau und der Ernte. Die Qualitätssicherung in Bezug auf unsere Produkte ist unsere wichtigste Aufgabe. Sie beginnt in den Herkunftsländern unserer pflanzlichen Produkte und zieht sich durch alle Verarbeitungs- und Transportschritte bis hin zum Genuss bei unseren Kunden.

Wer Lebensmittel verarbeitet, trägt eine große Verantwortung. Um die Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten, arbeiten wir nach strengen Standards, unterziehen uns regelmäßig einer unabhängigen Kontrolle und führen eigene Kontrollen durch. Alle Produkte unterliegen umfassenden Qualitäts- und Kontrollvorschriften. Produktqualität und Produktsicherheit haben in unserem Unternehmen oberste Priorität.

Basierend auf der detaillierten Kenntnis der Lieferkette werden unsere Produkte zielgenau umfänglich untersucht. Verantwortlich für diese Kontrollen ist unser Schwesterunternehmen PhytoLab, eines der führenden Speziallaboratorien für pflanzliche Analytik. Das eigenständige, akkreditierte Labor aus dem nature network ist mit der Vielfalt der bei MartinBauer eingesetzten Pflanzen bestens vertraut. Mit einem über viele Jahrzehnte gewachsenen Erfahrungsschatz leistet es einen wertvollen Beitrag zu unserer Produktsicherheit.

Unsere Kunden unterrichten wir über die Eigenschaften unserer Produkte. Bei Fragen stehen neben den jeweiligen Ansprechpartnern des Kunden auch unsere Experten aus der Abteilung Regulatory Affairs zur Verfügung. Viele unserer Produkte sind darüber hinaus zertifiziert. Entweder nach unserem

eigenen mabagrown-Standard oder nach einem anderen anerkannten Standard. Dazu gehören beispielsweise Fairtrade, FairWild, Rainforest Alliance, Fair For Life und das EU-Bio-Logo.

416-2 Verstöße in Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Angaben zu Verstößen gegen Sicherheits- oder Gesundheitsvorschriften in Bezug auf unsere Produkte liegen uns für das Berichtsjahr 2022 nicht vor.

Alle von Kunden gemeldeten Beschwerden zu Qualität und Service werden sorgfältig aufgearbeitet, gegebenenfalls werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet und deren Wirkung überprüft.

Erfolgsbilanz, Ziele und Maßnahmen

MartinBauer hat sich Nachhaltigkeitsziele gesetzt, um die Hauptziele des nature networks als auch MartinBauer Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Im Rahmen der Zielsetzung sind neben dem Hauptziel und dessen Umsetzungstermin auch Unterziele und Maßnahmen definiert, um diese Ziele zu erreichen. Die dargestellten Tabellen geben einen Überblick über die Nachhaltigkeitsthemenfelder, in denen wir agieren. In Zukunft wollen wir im Rahmen des Nachhaltigkeitsreportings unseren Zielfortschritt bzw. unsere Zielerreichung dokumentieren. In einem ersten Schritt geben wir einen Überblick über unseren aktuellen Stand. Zusammen mit dem aktuellen Stand geben wir eine Einschätzung zu unserem Projektfortschritt mittels einem Ampelsystem ab.

Der Projektstand ist planmäßig.	
Der Projektstand ist teilweise kritisch.	
Der Projektstand ist kritisch.	
Noch nicht begonnen.	

Unsere Ziele sind nach den ESG Kriterien Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft sowie gute Unternehmensführung aufgeteilt. Im Rahmen dieser Kriterien stellen wir jeweils unsere Hauptziele mit Termin vor. Wir beschreiben dann unsere Unterziele einschließlich Maßnahme, Termin, aktuellem Stand und Bewertung des Projektstands.

ESG Kriterium: Umwelt

Thema Klimaschutz



Termin
2030

Hauptziel: Spätestens ab 2030 wirtschaften wir an unseren Standorten und in unseren Lieferketten klimaneutral.

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir reduzieren bis 2030 die CO ₂ e-Emissionen in Scope 1,2 und 3 um 55 % (Basisjahr 2020).	2030	Verfolgung unseres GoZero Detail-Aktionsplans für Scope 1, 2 und 3.	2030	Wir haben unseren CO ₂ -Fußabdruck 2021 um 8 % gesenkt, im Jahr 2022 um 6 %. Damit liegen wir im Plan.
Wir reduzieren bis 2030 die CO ₂ e-Emissionen aus unseren eingekauften Energien um 52 % (Basisjahr 2020).	2030	<ul style="list-style-type: none"> - Verfolgung unseres GoZero Detail-Aktionsplans für Scope 1 und 2. - Aufbau und Etablierung unseres Global Energy Management Teams mit lokalen Energiebeauftragten und Einführung eines Energiemanagementsystems. - Wir führen für alle Standorte bis 2025 ein internationales Energiemanagementsystem auf Basis der ISO-Norm 50001 ein. 	2030	Unser Aktionsplan für die Standorte ist im Plan. Wir sind dabei, ein internationales Energiemanagementsystem aufzubauen.
Wir stellen bis 2025 80 % und bis 2030 100% des eingekauften Stroms auf Ökostrom um.	2025/2030	Wir führen bis Ende 2023 eine Machbarkeitsanalyse zum Einsatz von Ökostrom durch. Dazu gehört der Zukauf von Strom und die Eigenerzeugung.	2023	Wir haben bereits 49 % des Stroms auf Ökostrom umgestellt.
Verpflichtung zum 1,5 Grad Ziel (Pariser Klimaschutzabkommen)	Ab 2023	Teilnahme bei Science Based Targets Initiative (SBTi) mit Klimaschutzzielsetzung, Überprüfung und regelmäßiger öffentlicher Berichterstattung	Ab 2023	Wir sind seit 2022 „committed“ bei SBTi und haben im August 2023 unsere Ziele und Maßnahmen zur Validierung eingereicht.

ESG Kriterium: Umwelt

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir schaffen die Möglichkeit, ab 2023 Product Carbon Footprints für alle mabagrown Produkte zu erstellen.	2023	Aufbau IT-basiertes Systems zur Erstellung Product Carbon Footprints.	2023	Das IT-System wird bis Ende September 2023 fertiggestellt. Die TÜV Zertifizierung nach ISO 14067 erfolgt noch.
Wir reduzieren bis 2030 die CO ₂ e-Emissionen aus unseren pflanzlichen Rohstoffen um 56 % (Basisjahr 2020).	2030	<ul style="list-style-type: none"> - Gezielte Durchführung von Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz in Trocknung, Bewässerung und Verarbeitung sowie Optimierung der Logistik und Verpackung unserer Produkte. - Durchführung von Beratungen zu klimaeffizienten, landwirtschaftlichen Praktiken zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen und Bindung von Kohlenstoff. 	2030	Mit Fokus auf die mabagrown-Lieferketten laufen verschiedene Klimaschutzprojekte (Trocknung, Bewässerung, regenerative Landwirtschaft). Es gilt die weiteren Hebel in der Lieferkette zu nutzen und Lieferanten zu überzeugen, sich zu engagieren. Ebenso gilt es wirtschaftliche Anreize abzuwarten und sinnvoll zu nutzen.
Wir entwickeln bis 2024 ein nachhaltiges Mobilitätskonzept.	2024	Wir entwickeln ein Konzept, um die ökologischen Auswirkungen des Fuhrparks sowie von Dienstreisen und Dienstwägen zu reduzieren.	2024	Die CO ₂ -Bilanzierung der Mobilität erfolgt im Rahmen des Corporate Carbon Footprints. Ein Mobilitätskonzept wird 2024 erstellt.
Wir bauen glaubwürdige Umweltprojekte auf, mit denen wir CO ₂ e-Emissionen vermeiden bzw. ab 2030 nicht-vermeidbare CO ₂ e-Emissionen kompensieren.	2030	Analyse und Aufbau von Kompensationsprojekten in der benötigten Höhe.	2030	Verschiedene Projekte wurden hinsichtlich Machbarkeit untersucht. Ein konkretes Projekt zum Thema Kompost (VCS zertifiziert) wurde im August 2023 entschieden.

ESG Kriterium: Umwelt

Thema Beschaffung aus nachhaltigen Lieferketten



Hauptziel: Wir erfüllen die Nachfrage unserer Kunden nach pflanzlichen Rohstoffen aus nachhaltig zertifizierten oder aktiv gemanagten Lieferketten zu 100%.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir erhöhen den Anteil der Rohwaren aus mabagrown-Lieferketten schrittweise und vorausschauend, um dem steigenden Bedarf nach nachhaltig erzeugten Rohstoffen auch in Zukunft gerecht werden zu können.	Laufend	Wir fördern aktiv die Einführung von zertifizierten Produkten bei Lieferanten und Kunden.	Laufend	Wir haben derzeit 58 Produkte aus 28 Ländern in unserem mabagrown-Portfolio und steigern die Anzahl kontinuierlich.
Wir stärken die Kompetenzen unserer Rohstoffpartner in der Lieferkette durch Aus- und Weiterbildung.	Laufend	Wir bieten unseren Rohstoffpartnern kontinuierliches Training zur Ausweitung zertifizierter Produkte und Klimaschutzmaßnahmen in der Lieferkette an.	Laufend	Wir schulen unsere Lieferanten regelmäßig in mabagrown Themen und bieten seit 2022 Ausbildungen zum mabagrown Manager für mabagrown Lieferanten an. Wir ergänzen das Angebot durch inzwischen sechs animierte Schulungsvideos zu ausgewählten Themenfeldern.

ESG Kriterium: Umwelt

Thema Wasser



Hauptziel: Wir wollen die Wasserverbrauchsquote an unseren Standorten und in unseren Lieferketten pro Jahr reduzieren, basierend auf dem Jahr 2022.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir analysieren den Frischwasserverbrauch (Wasserbilanz/Water Footprint) an unseren Standorten und leiten Maßnahmen zur Optimierung ab.	2024	Durchführung von Wasserverbrauchsanalyse n und Ableitung von Optimierungsmaßnahme.	2024	International wurden Wasserverbräuche im Rahmen des vorliegenden GRI Reports erhoben. Weitere Projektschritte folgen.
Wir analysieren den Wasserverbrauch in ausgewählten mabagrown-Lieferketten und leiten Maßnahmen zur Optimierung ab.	Ab 2024	Durchführung von Wasserverbrauchsanalyse n und Ableitung von Optimierungsmaßnahmen .	Ab 2024	Der Projektstart ist 2024.

Thema Biodiversität



Hauptziel: Wir erhalten und fördern die Biodiversität in unseren Lieferketten.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir verpflichten uns dazu, unsere pflanzlichen Rohstoffe zu 100% aus entwaldungsfreien Lieferketten zu beziehen.	Ab 2025	Einrichtung eines Tools zur Überwachung der Entwaldung, Aufbau eines Bewertungssystems zu Risiken in unseren Lieferketten.	2025	Vertragliche Verpflichtungen unserer Lieferanten existieren. Ein Monitoring-Konzept für unsere internationalen Lieferkette wird aufgebaut.

ESG Kriterium: Umwelt

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir verpflichten unsere mabagrown-Rohstoffpartner, die Biodiversität zu sichern und aktiv zu fördern.	2023	Durch Biodiversitätsprojekte fördern wir aktiv die Biodiversität in unseren mabagrown Lieferketten.	Laufend	Derzeit haben wir 52 laufende Biodiversitätsaktionspläne mit unseren mabagrown Partnern und initiieren regelmäßig Anpassungsprojekte in der Lieferkette.
Wir fördern die Bodenfruchtbarkeit in unseren mabagrown-Lieferketten mit Hilfe regenerativer landwirtschaftlicher Praktiken.	Laufend	Beratungsangebot und zielgerichtete Forschungsprojekte zur regenerativen Landwirtschaft bei unseren Produkten	Laufend	Derzeit laufen fünf Forschungsprojekte, um die Wirkung regenerativer Landwirtschaft auf die Agrar-Ökosysteme, in denen unsere Produkte heranwachsen, zu verstehen.
		Umsetzung weiterer Projekte im Bereich regenerativer Landwirtschaft	2025	Wir haben derzeit drei laufende Lieferkettenprojekte im Bereich regenerative Landwirtschaft in Paraguay und Nepal.

Thema Abfall / Recycling



Hauptziel: Wir erhöhen die Ressourceneffizienz in der Produktion und verbessern die Abfallverwertungsquote.

Termin
2025

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir optimieren den Sortierungsgrad unserer Abfälle, um die stoffliche Verwertungsquote zu verbessern.	2024	Optimierung der Abfallsortierung.	2024	Abfallkonzepte und Bilanzen liegen für die Standorte vor. Der Anteil Recycling und Kompostierung beträgt aktuell 90%. Weitere Optimierungen erfolgen.

ESG Kriterium: Umwelt

Wir setzen bis 2024 ein Produktions-effizienzprogramm um. So reduzieren wir Transporte und Materialverbräuche und erhöhen den Arbeitsschutz.	2024	Durchführung eines Produktionseffizienzprogramms (Future in Tea).	2024	Future in Tea wurde in Deutschland erfolgreich eingeführt. Weitere Schritte erfolgen gemäß Plan.
--	------	---	------	--

Thema Pflanzenschutzmittel



Hauptziel: Wir setzen uns für eine ökologische Landwirtschaft in unseren Lieferketten ein und optimieren den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir identifizieren und testen innovative Ansätze im Pflanzenschutz (z. B. im Bereich der Robotik).	2025	Durchführung von Analysen und Tests zu Pflanzenschutz.	2025	Wir haben zwei konkrete laufende Projekte zu innovativen Ansätzen im Pflanzenschutz.

ESG Kriterium: Soziales

Thema Faire Bezahlung & Einkommen in unseren Lieferketten



Hauptziel: Wir setzen uns für faire Einkommensbedingungen der Menschen in unseren Lieferketten ein.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir schaffen eine Basis mit Living Income Benchmarks für unsere mabagrown Lieferkette.	2025	Wir erheben Living Income Benchmarks in unseren mabagrown-Lieferketten.	2025	Eine erste Studie mit Uni Wageningen und Practical Action wurde in Simbabwe durchgeführt. Eine eigene Methodologie wurde entwickelt und befindet sich in der Umsetzung.
Diversifizierung und Förderung des Haushaltseinkommens in unseren mabagrown-Lieferketten.	2025	Wir etablieren Projekte zur Diversifizierung und Förderung des Haushaltseinkommens in unseren mabagrown-Lieferketten.	2025	Das Thema ist Bestandteil von verschiedenen Lieferkettenprojekten und wird weiter vorangetrieben.

ESG Kriterium: Soziales

Thema Mitarbeiterbindung & -gewinnung



Hauptziel: Wir wollen der attraktive Arbeitgeber der Wahl sein. Wir stärken die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden, informieren sie und binden sie aktiv in unser Nachhaltigkeitshandeln ein.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir stärken unsere Arbeitgebermarke für eine effektivere Mitarbeitergewinnung und eine stärkere Mitarbeiterbindung (MBV, Deutschland).	2024	Wir überarbeiten die Gestaltung unseres Arbeitgeberauftritts und realisieren zielgruppenspezifische Personalmarketingmaßnahmen (z. B. (Hoch-) Schulmarketing, Social Media, Personalblog).	2024	Mit unserer neuen Kampagne zur Gewinnung von Auszubildenden treten wir bereits erfolgreich auf. Erste Entwürfe zur Ansprache der weiteren Zielgruppen liegen vor und werden ebenfalls zeitnah umgesetzt.
Wir finden fachlich wie persönlich passende Nachwuchskräfte und besetzen alle ausgeschriebenen Ausbildungsplätze (MBV, Deutschland).	2023	Wir halten unser Ausbildungsprogramm auf dem hohen Niveau und integrieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch stärker (z. B. durch Nachhaltigkeitsworkshops für Azubis und Ausbilder, Azubi-Nachhaltigkeitsprojekte).	2023	Zusammen mit der IHK haben wir ein Pilotausbildungsprogramm „Nachhaltigkeit für Ausbilder“ gestartet. Mit B.A.U.M. e.V. nehmen wir an dem Programm „SDG Scouts Azubis“ teil. Im Rahmen der betrieblichen Regelausbildung führen unsere Azubis eigenständig Nachhaltigkeitsprojekte durch und präsentieren diese der Geschäftsleitung.

ESG Kriterium: Soziales

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
(Fortsetzung) Wir finden fachlich wie persönlich passende Nachwuchskräfte und besetzen alle ausgeschriebenen Ausbildungsplätze (MBV, Deutschland).		Wir optimieren unseren Pre- und Onboarding-Prozess mit Fokus auf Stärkung des Patensystems.	2023	Wir bieten unseren neu eingetretenen Mitarbeitenden ein breites Angebot an verschiedenen Schulungs- und Informationsveranstaltungen an. Darüber hinaus unterstützt uns unsere digitale Onboarding-Seite im Pre- und Onboarding. Das Konzept zur Implementierung und Stärkung eines Patensystems ist noch in der Erarbeitung.
Wir motivieren unsere Mitarbeitenden und stärken ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen.	2024	Wir implementieren eine Mitarbeiter-App zur Stärkung der internen Führungskräfte- und Mitarbeiterkommunikation und des informellen Austauschs.	2024	Eine neue Mitarbeiter-App wird zum Herbst 2023 zunächst in Deutschland eingeführt. Das Thema Nachhaltigkeit wird redaktionell durch die Nachhaltigkeitsabteilung verantwortet und intensiviert.
		Wir kommunizieren unser Angebot an attraktiven Benefits aktiver und zielgruppenspezifisch, z. B. mittels Kommunikation betriebliche Altersversorgung, Bike Leasing, vermögenswirksame Leistungen, Kita-Zuschuss (MBV, Deutschland)	Laufend	Wir optimieren regelmäßig unsere Informationen zu Mitarbeiterangeboten (Neuerungen, Veranstaltungen).
		Wir fördern unser Frauen-Netzwerk und unterstützen den unternehmensweiten Austausch zwischen Frauen in Fach- und Führungsrollen (MBV, Deutschland).	Laufend	Erstes Präsenztreffen seit der Pandemie im Juni 2023 am Hauptstandort. Laufende Austauschmöglichkeit über Plattform, virtuelle Verabredungen und Spaziergänge.

ESG Kriterium: Soziales

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir stärken die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden (MBV, Deutschland).	2023	Wir erhöhen die Anzahl der Teilnehmer*innen an den überfachlichen Lernangeboten des nature network Campus und unterstützen bei der internationalen Ausweitung fachlicher Onboarding- und Schulungsmaßnahmen.	2023	Im Jahr 2022 lag unsere interne Quote der Weiterbildungsteilnehmer bei 8 %. Für das Jahr 2023 lagen wir im ersten Halbjahr bei einer Quote von 7 %. Ein Konzept zur internationalen Ausweitung der fachlichen Onboarding- und Schulungsmaßnahmen ist in Erarbeitung.
		Wir bieten unseren Führungskräften eine bedarfsgerechte Unterstützung zu Leadership-Themen an, z. B. unsere Führungskräftewerkstatt (Grundlagentraining für Führungskräfte) oder Impulsvorträge zu Work-Hacks.	Laufend	Regelmäßige Trainings finden statt, im Jahr 2022 z. B. zum Thema Co-Learning (Lernen und Arbeiten an einem dritten Ort).
Wir beziehen unsere Mitarbeitenden aktiv in unsere Nachhaltigkeitsprogramme ein und erhöhen dadurch die Arbeitgeberattraktivität.	Laufend (Beginn 2021)	Wir bieten jährlich 2 Aktionswochen zum Thema Klimaneutralität und Nachhaltigkeit an.	Laufend	In 2022 fanden zwei Aktionswochen im Rahmen unseres Corporate Volunteering Konzepts statt. Einmal zum Thema Energiesparen im Herbst, sowie eine GoZero-Aktion im Frühjahr zu den Themen Kinderwanderweg, Upcycling unterstützt durch verschiedene Impulsvorträge und ergänzt durch Teilnahme an Stadtradeln.de.
		Wir bieten Weiterbildungsangebote zum Thema Nachhaltigkeit über unsere internen Insider Live Angebote im Rahmen von tnn campus an (MBV, Deutschland).	Laufend	Im Jahr 2022 fanden Insider Live Vorträge für Mitarbeitende zum Thema Klimaschutz, Energie, Wassersparen, Anbau von Botanicals, Achtsamkeit im Berufsalltag statt.

ESG Kriterium: Soziales

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
(Fortsetzung) Wir beziehen unsere Mitarbeitenden aktiv in unsere Nachhaltigkeitsprogramme ein und erhöhen dadurch die Arbeitgeberattraktivität.		Wir ermöglichen Eco-Fahrsicherheitstrainings und bieten Bike-Leasing sowie Ökostrom-Angebote aktiv für unsere Mitarbeitenden an (MBV, Deutschland).	Laufend	Zwei Eco-Fahrsicherheitstrainings wurden 2022 durchgeführt. Wir hatten 2022 105 aktive Bike-Leasing Verträge (inklusive MB-Holding). Ein individueller Ökostromvertrag über die Stadtwerke Forchheim wird für Mitarbeitende in Deutschland angeboten.

Diversität



Hauptziel: Wir fördern Diversität, Inklusion und Chancengleichheit.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir streben an, den Anteil von Frauen auf den oberen Führungsebenen zu steigern und auf allen Führungsebenen mindestens stabil zu halten (bezogen auf den Anteil an der Gesamtbelegschaft).	2025	Sensibilisierung der Unternehmensöffentlichkeit für Diversität, Einführung einer Frauenquote, Weiterbildungsmöglichkeiten, Frauennetzwerk, Flexible Arbeitszeiten, Mobile Office etc.	2025	Frauenquote Jahr 2022 Level 1: 0 % Level 2: 23 % Level 3: 35 %. Insgesamt: 28 %. Generell Anteil Frauen im Unternehmen: 26 %
Wir streben eine ausgewogene Altersstruktur im Unternehmen an, um die Risiken des demografischen Wandels abzumildern. Wir fördern die generationsübergreifende Zusammenarbeit.	Laufend	Durchführung einer Altersstrukturanalyse auf Basis der jährlich zu erhebenden Nachhaltigkeitsdaten (GRI) und Ableitung von Maßnahmen.	2024	<30: 21 % 30-50: 54 % >50: 25 % Die Durchführung einer detaillierten Altersstrukturanalyse ist geplant.

ESG Kriterium: Soziales

Wir sensibilisieren Führungskräfte zu den Themen Diversität, Inklusion und Chancengleichheit.	2025	Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen und Schulungen für Führungskräfte zu Diversität sowie Programmen zur Sensibilisierung der Unternehmensöffentlichkeit.	2025	Wir planen spezifische Programme im Rahmen tnn Campus.
---	------	--	------	--

Thema Engagement für das Gemeinwohl an unseren Standorten



Hauptziel: Wir stärken das gesellschaftliche Engagement rund um unsere Standorte. Termin laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir halten unser Spenden- und Sponsoringengagement aufrecht und weiten es mit Fokus auf das Handlungsfeld Umwelt aus.	2024	Wir setzen die in 2023 verabschiedete neue Spenden & Sponsoring Richtlinie konsequent in der Unternehmensgruppe um.	2024	Die Spenden & Sponsoring Richtlinie wurde international verbindlich eingeführt.
		Wir führen eine jährliche Spenden- & Sponsoringanalyse durch und überprüfen damit die Wirksamkeit unseres Engagements.	Laufend	Wir führen ein jährliches Reporting und Analyse im Rahmen der GRI Report Abfrage durch.
Wir ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich ehrenamtlich zu engagieren.	2024	Wir entwickeln ein Corporate Volunteering-Konzept und eine Richtlinie für ehrenamtliches Engagement.	2024	Ein Corporate Volunteering Konzeptentwurf wurde erarbeitet. Im Rahmen der aktuellen wirtschaftlichen Situation muss der Zeitpunkt der Realisierung des Gesamtkonzepts noch festgelegt werden.

ESG Kriterium: Soziales

Thema Engagement für das Gemeinwohl in unseren Lieferketten



Termin
2030

Hauptziel: Wir stärken die Menschen und Communitys in unseren Lieferketten.

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Bis 2030 erreichen wir mit unseren Projekten zur Verbesserung der Lebensbedingungen im Ursprung mindestens 150.000 Menschen (Basisjahr 2023).	2030	Durchführung von Projekten zur Unterstützung von Menschen zu gesundheitsbezogenen Aspekten (z. B. Zugang zu sauberem Trinkwasser, Gesundheits- und Ernährungsschulungen).	2030	Im Zeitraum 2015-2022 haben wir 26 Projekte zu gesundheitsbezogenen Aspekten durchgeführt.
		Durchführung von Projekten zur Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung für Frauen und Jugendliche.	2030	Im Zeitraum 2015-2022 haben wir 14 Projekte zur Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildung für Frauen und Jugendlichen durchgeführt.
		Durchführung von Nachhaltigkeitsprojekten zur Verbesserung der allgemeinen Lebensbedingungen.	2030	Im Zeitraum 2015-2022 haben wir 68 Projekte zur Verbesserung der allgemeinen Lebensbedingungen durchgeführt. Insgesamt haben wir seit 2015 ca. 113.000 Personen mit unseren Projekten erreicht.

ESG Kriterium: Gute Unternehmensführung

Thema Lieferfähigkeit



Hauptziel: Wir stellen die Kundenzufriedenheit durch höchstmögliche Lieferfähigkeit sicher.

Termin
laufend

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir stellen eine langfristige Versorgung mit Rohstoffen sicher.	Laufend	Durch geeignete Maßnahmen (bspw. Inkulturnahme, Verbesserung Lebensbedingungen, Klimawandelanpassung, Züchtungsprojekte) wirken wir Versorgungsrisiken (bspw. Landflucht, Klimawandel) entgegen.	2023	Das zur Unternehmensgruppe gehörige Forschungs- und Züchtungsunternehmen Pharmaplant wurde 2022 strategisch gestärkt und die Projektzusammenarbeit wird weiter ausgebaut.
		Unterstützung der Lieferantenentwicklung durch strategische Beteiligung an ausgewählten Rohstofflieferanten.	2023	Das Thema Rückwärtsintegration wurde als strategisch wichtiges Projekt definiert und wird persönlich verantwortet durch ein Mitglied der Inhaberfamilie.

ESG Kriterium: Gute Unternehmensführung

Thema Lieferkettentransparenz



Termin
2025

Hauptziel: Wir erhöhen die Transparenz in unseren Lieferketten mittels digitaler Technologien.

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Wir entwickeln und launchen eine digitale Lösung zum Datenaustausch mit unseren Rohstoffpartnern.	2025	Anbindung aller mabagrown-Lieferanten in unsere Software mabatrace	2023	Mabatrace wurde als spezifische Transparenzplattform nach konkreten Unternehmensanforderungen (Produkt, Agrar, Sorgfaltspflichten, Energie, Treibhausgase) entwickelt. Ziel der Fertigstellung in 2023.

Thema Compliance / Sorgfaltspflichten



Termin
2024

Hauptziel: Wir integrieren die gestiegenen Anforderungen an Compliance und Lieferkettensorgfalt in unsere Managementsysteme.

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
Die Anforderungen an die Lieferketten-Sorgfalt sind in den Management-Systemen an unseren Standorten und in unseren Lieferketten integriert.	2024	Wir passen unser risikobasiertes Lieferantenmanagement auf freiwilliger Basis hinsichtlich der Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes an.	2024	Das Projekt ist im Plan. Beschaffungsprozesse werden 2024 entsprechend angepasst.
		Wir schulen unsere Rohstoffpartner / Lieferanten zum Thema Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.	2024	Im Rahmen unseres Projekts sind Lieferantenschulungen für 2024 eingeplant.

ESG Kriterium: Gute Unternehmensführung

Unterziel	Bis	Maßnahme	Bis	Aktueller Stand
(Fortsetzung) Die Anforderungen an die Lieferketten-Sorgfalt sind in den Management-Systemen an unseren Standorten und in unseren Lieferketten integriert.		Wir passen den Verhaltenskodex für unser Unternehmen (COC) und unsere Lieferanten (SCOC) an die neuen Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LKSG) sowie der kommenden europäischen Vorgabe EU-CSR-DDD an.	2024	COC und SCOC werden aktualisiert mit Kommunikation und Schulungen nach extern und zu unseren Lieferanten, sowie für unseren eigenen Mitarbeitenden ab Herbst 2023.
Wir sensibilisieren zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten an unseren Standorten und in unseren Lieferketten.	2024	Wir schulen unsere Mitarbeitenden über die neuen Compliance Anforderungen in ihrem Fachbereich.	2024	Im Rahmen unseres LkSG-Projekts sowie der Formalisierung unseres Compliance-Managements sind Schulungen entsprechend geplant.

Weiterhin verpflichten wir uns zu folgenden strategischen Zielen, die wir kontinuierlich verfolgen:

Ökonomische Performance:

Hauptziel: Wir sichern mit einer profitablen, resilienten Wertschöpfung das langfristige Weiterbestehen unseres Unternehmens.

Produktsicherheit:

Hauptziel: Wir sichern höchste Qualität und Produktsicherheit.

Innovationen (Produkte, Prozesse, Lieferkette):

Hauptziel: Wir entwickeln Produkte und Prozesse im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Digitalisierung weiter. So steigern wir unsere operative Exzellenz und verkleinern unseren ökologischen Fußabdruck.

Abschließende Anmerkungen GRI

Die Global Reporting Initiative (GRI) veröffentlicht das weltweit meistgenutzte Rahmenwerk für die Berichterstattung von Unternehmen und Organisationen zum Thema Nachhaltigkeit. Die GRI ist eine unabhängige, internationale Organisation, die Unternehmen und andere Organisationen dabei unterstützt, Verantwortung für ihre Auswirkungen zu übernehmen, indem sie ihnen eine weltweit einheitliche Sprache für die Kommunikation dieser Auswirkungen zur Verfügung stellt.

Der GRI-Index macht Angaben zur Organisation (GRI 2) sowie zu den wesentlichen Themen (GRI 3). Zusätzlich werden die wesentlichen themenspezifischen GRI-Standards zu wirtschaftlichen (GRI 200), ökologischen (GRI 300) und sozialen Aspekten (GRI 400) berücksichtigt.

Wir orientieren uns in der ersten Nachhaltigkeits-Berichterstattung der Martin Bauer Group an den aktuell gültigen GRI-Standards und berichten in Anlehnung an GRI. Die spezifischen Standardangaben beziehen sich auf die im Wesentlichkeitsprozess als sehr relevant identifizierten Themen. Soweit nicht anders vermerkt, beziehen sich die Angaben auf alle zugehörigen Unternehmen. Mit der internationalen Ausweitung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wollen wir die Datenlage sowie den Berichtsumfang nach GRI weiter verbessern.

Die Abfrage der Daten erfolgte in diesem Jahr per eigens entworfenem Excel-Fragebogen, der an die einzelnen Standorte verteilt wurde. Das Nachhaltigkeitsteam war bei Rückfragen und für Hilfestellungen bei der Beantwortung der Fragen behilflich. Die Datenlage und Tiefe der verfügbaren Informationen variiert dabei je nach Standort von MartinBauer. Die Daten wurden auf Plausibilität geprüft und anschließend konsolidiert. Der Fragebogen wurde durch das Nachhaltigkeitsteam anhand des GRI entworfen. Die Datengüte variiert je nach Themengebiet und Standort. In Zukunft wollen wir die Datenabfrage wie auch das Datenmanagement der Nachhaltigkeitsdaten professionalisieren.