

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Mehrwert durch Kreislaufwirtschaft

/Schlüsselzahlen zur Nachhaltigkeit



SARIA im Profil

Gesamtzahl der Mitarbeitenden
ca. **10.500**

Umsatz im Jahr 2021
2,96 € Milliarden

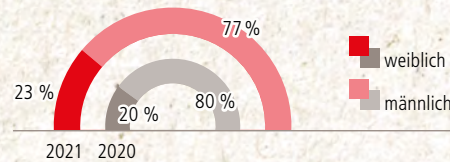
Standorte
>200

Verarbeitungs-
standorte in
26
Ländern

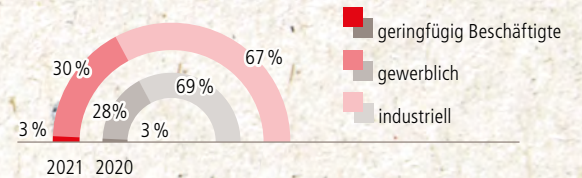


Unser Team

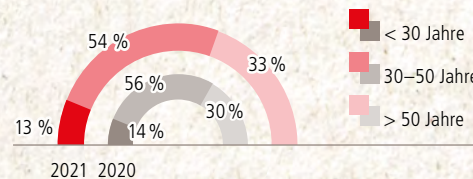
Nach Geschlecht



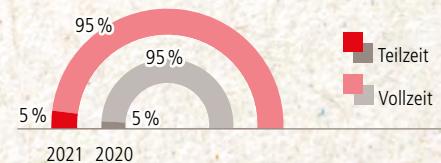
Nach Personalkategorie



Nach Altersgruppe

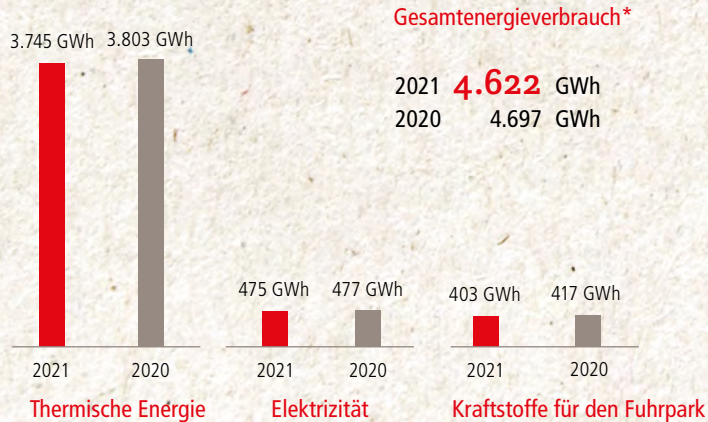


Nach Beschäftigungsart

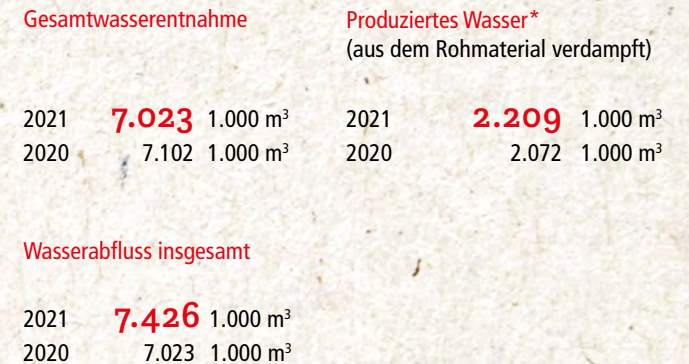




Energieverbrauch innerhalb der Organisation



Wasser



* Thermische Energie umfasst den Energieverbrauch aus verschiedenen erneuerbaren und nicht-erneuerbaren Energiequellen, z. B. Erdgas, Kohle und Holz sowie zugekaufte thermische Energie, d. h. Fernwärme und Dampf. Kraftstoffe für den Fuhrpark umfassen den Verbrauch von (Bio-)Diesel und Benzin.

* Produziertes Wasser bezieht sich auf das Wasser, das aus dem gesammelten Rohstoff verdunstet und dann aufbereitet wird und unseren Wasserbeitrag darstellt. Produziertes Wasser wird separat ausgewiesen und ist nicht Teil der gesamten Wasserentnahme.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht beschreibt unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -leistung für die Jahre 2020 und 2021. Er soll unseren verschiedenen Stakeholdern Transparenz und ausführliche Informationen bieten. Die Auswahl der berichteten Inhalte basiert auf den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse und den Anforderungen der GRI-Standards (Option ‚Kern‘).

Zum ersten Mal deckt unser Bericht die gesamte SARIA-Gruppe ab und umfasst alle Divisionen. Aufgrund dieses erweiterten Umfangs sind die Leistungsindikatoren nicht mit unserem vorherigen Bericht vergleichbar. Wenn bestimmte Geschäftseinheiten bei bestimmten Themen nicht in den Geltungsbereich dieses Berichts fallen, ist dies ausdrücklich vermerkt. Um die Vielfalt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen zu verdeutlichen, werden in jedem Kapitel einige Beispiele für lokale Maßnahmen oder gruppenweite Projekte genannt. Um die Verlässlichkeit zu gewährleisten, wurde der Bericht extern nach GRI SRS mit begrenzter Prüfungssicherheit validiert.

Dieser Bericht ist ein interaktives PDF.

Die nachfolgenden Symbole helfen Ihnen bei der Navigation:

- ☰ Inhalt
- > Nächste Seite
- < Vorherige Seite
- Weitere Informationen



Nachhaltigkeit bei SARIA

Nachhaltiges Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist Teil unserer DNA. Indem wir Kreisläufe auf globaler und lokaler Ebene schließen, schaffen wir nachhaltige Potenziale.

Werte in unserem Geschäft verankern

Compliance und Integrität sind in allem, was wir tun, verankert, und wir binden die Verantwortung in unsere Lieferketten ein.



Nachhaltige Lösungen anbieten

Wir konzentrieren uns auf unsere Kunden und arbeiten mit unseren strategischen Partnern zusammen.

Das Team in den Mittelpunkt stellen

Wir bemühen uns, die Gesundheits- und Sicherheitsstandards fortlaufend zu verbessern und sind bestrebt, unsere Mitarbeitenden zu fördern und zu befähigen.



Unseren Planeten schützen

Unser Geschäftsmodell basiert auf einem kreislaufwirtschaftlichen Ansatz, und wir ergreifen eine Vielzahl von Maßnahmen, um das Klima und unsere Umwelt zu schützen.

Blick zurück und in die Zukunft

Die kritische Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung hilft uns, Fortschritte zu machen und Ziele für die Zukunft zu setzen.



Kennzahlen zur Nachhaltigkeit	2
Brief des Vorstands	6
SARIA im Profil	8

Nachhaltigkeit bei SARIA 12

Werte in unserem Geschäft verankern	20
Compliance und Integrität	22
Verantwortung in der Lieferkette	26

Nachhaltige Lösungen anbieten	34
Kundenorientierung	36
Strategische Partnerschaften	40

Das Team in den Mittelpunkt stellen	46
Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden	48
Personalentwicklung und -förderung	54

Unseren Planeten schützen	58
Klima- und Umweltmanagement	60
Kreislaufwirtschaft	66

Blick zurück in die Zukunft 70

GRI-Inhaltsverzeichnis	76
Zertifikat	83
Impressum	83



„Wir sind stolz darauf, dass Nachhaltigkeit Kern unseres Geschäftsmodells ist und schon immer war, aber wir streben nach mehr.“

Der Vorstand der SARIA-Gruppe: Harald von Boxtel, Nicolas Rottmann, Lars Krause-Kjær, Dr. Peter Hill, Franz-Bernhard Thier und Tim A. Schwencke (von links nach rechts)

Liebe Leserinnen und Leser,

„Mehrwert durch Kreislaufwirtschaft“ ist das Motto unseres diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts, denn es fasst unseren Nachhaltigkeitsansatz kurz und prägnant zusammen. „Kreislaufwirtschaft“ ist die Quintessenz unseres Geschäftsmodells: Das Denken in geschlossenen Kreisläufen liegt seit jeher in unserer DNA, und alle unsere Aktivitäten tragen auf die eine oder andere Weise zur Kreislaufwirtschaft bei. „Mehrwert“ wiederum beschreibt perfekt unser Verständnis davon, was es bedeutet, als Unternehmen nachhaltig zu handeln, und was wir von uns selbst erwarten. Für SARIA bedeutet Nachhaltigkeit, kontinuierlichen Fortschritt für unsere Stakeholder und unser Unternehmen zu schaffen und in allen unseren Aktivitäten stets transparent zu sein.

Als Unternehmen, das wertvolle Materialien, die sonst ungenutzt verwirtschaftet werden, wiederverwendet und sie in hochwertige Produkte für viele verschiedene Branchen umwandelt, schonen wir natürliche Ressourcen. Wir sind stolz darauf, dass Nachhaltigkeit Kern unseres Geschäftsmodells ist und schon immer war, aber wir streben nach mehr. Wir möchten Nachhaltigkeit in all unser Handeln integrieren, von der Entwicklung unserer Mitarbeitenden bis hin zur Interaktion mit den Kommunen, in denen wir tätig sind.

Außerdem müssen wir gemeinsam mit unseren Partnern die Nachhaltigkeit in der Lieferkette vorantreiben und so einen Mehrwert für unsere Partner schaffen.

Wir stehen erst am Anfang dieser Reise und wissen, dass es kein Endziel gibt, denn man kann immer noch mehr tun. Um die Herausforderungen zu meistern, die vor uns liegen, nutzen wir als Wegweiser unseren übergeordneten Unternehmenszweck: Gemeinsam für eine nachhaltige Welt und ein gesundes Leben.

In den Jahren 2020 und 2021 blieb auf der öffentlichen Agenda nicht viel Platz für etwas anderes als die globale Pandemie. Covid-19 hat auch bei SARIA seine Spuren hinterlassen. Einige unserer Aktivitäten, insbesondere diejenigen, die stark vom Hotel- und Gaststättengewerbe abhängig sind, wurden in den vergangenen zwei Jahren hart getroffen. Dank des breiten Portfolios unserer Gruppe und ihrer geografischen sowie produkt- und dienstleistungsspezifischen Vielfalt konnten wir diese Auswirkungen jedoch ausgleichen und die Pandemie überstehen. Dies wäre nicht möglich gewesen ohne unsere Mitarbeitenden, die mit ungewohnten Einschränkungen bei der Arbeit ebenso wie mit herausfordernden Situationen in ihrem Privatleben konfrontiert waren. An dieser Stelle möchten wir uns bei allen SARIA-Mitarbeitenden für ihre Loyalität, ihr Durchhaltevermögen und ihre beeindruckende Flexibilität in allen Belangen bedanken. Unser Dank gilt auch unseren Partnern für die Zusammenarbeit und den wertvollen Austausch auf allen Ebenen sowie unseren Kunden für ihr anhaltendes Vertrauen.

Auch wenn sich die Covid-19-Pandemie hoffentlich auf dem Rückzug befindet, wird unsere Organisation immer von externen Entwicklungen betroffen sein, die Aufmerksamkeit erfordern.

Dennoch bleibt das Vorantreiben unserer Nachhaltigkeit eine Priorität für uns. Klimawandel, demografischer Wandel und Ressourcenknappheit werden die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bleiben, und wir wollen dazu beitragen, sie zu bewältigen.

Global und lokal, dezentral und gleichzeitig als eine starke Gruppe: Diese Herangehensweise ist eine Stärke, die SARIA als Organisation auszeichnet.

Wie dieser Bericht zeigt, spiegelt sich diese Stärke auch in unseren Bemühungen um Nachhaltigkeit wider, die gleichermaßen lokale Maßnahmen und gruppenweite Projekte umfassen. Mit diesem Ansatz profitieren wir von unserer Rolle als Global Player und können gleichzeitig schnell auf die Bedürfnisse unserer Kunden, Partner und der Menschen in unserem Umfeld reagieren. So schließt sich der Kreis – global und lokal – und wir leisten einen Beitrag zu Nachhaltigkeit.

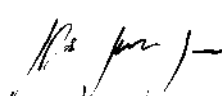
Selm, Mai 2022



Harald van Boxtel



Dr. Peter Hill



Lars Krause-Kjær



Nicolas Rottmann



Tim A. Schwencke



Franz-Bernhard Thier

„Klimawandel, demografischer Wandel und Ressourcenknappheit werden die großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts bleiben, und wir wollen unseren Beitrag dazu leisten, sie zu bewältigen.“

/ SARIA im Profil

Unser Firmenprofil

SARIA ist ein weltweit tätiges Familienunternehmen mit rund 10.500 Mitarbeitenden und über 200 Verarbeitungsbetrieben in 26 Ländern auf fünf Kontinenten. Unser Geschäftsmodell ist den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft verpflichtet und konzentriert sich auf die Umwandlung von Produkten tierischen Ursprungs und anderen organischen Materialien, die in ihrem ursprünglichen Bereich keine Verwendung mehr finden, in äußerst wertvolle und nachhaltige Inhaltsstoffe für andere Branchen. Außerdem bieten wir zuverlässige Dienstleistungen an, die Lösungen für viele verschiedene Kundensegmente bereitstellen.

Seit 2021 sind die operativen Aktivitäten in drei Divisionen unterteilt: Organics2Power, Petfood & Feed und Food & Pharma, die alle ihre eigenen Ziele und Charakteristika haben, gleichzeitig aber durch den übergeordneten Unternehmenszweck der SARIA-Gruppe vereint sind: Gemeinsam für eine nachhaltige Welt und ein gesundes Leben.

3 Divisionen – 1 Gruppe

SARIA Vorstand

Dr. Peter Hill, Lars Krause-Kjær, Nicolas Rottmann, Tim A. Schwencke,
Franz-Bernhard Thier, Harald van Boxtel

Organics2Power

Nicolas Rottmann,
Franz-Bernhard Thier

SECANIM

ReFood
pure bioenergy

ecoMotion

Petfood & Feed

Dr. Peter Hill

BIOCEVAL

SARVAL

Food & Pharma

Harald van Boxtel

VH VAN HESSEN

Bioiberica

Strategic Expansion, International Relations & Governmental Affairs

Lars Krause-Kjær

SARIA Gruppenfunktionen & Services

Tim A. Schwencke

Im Jahr 2021 hat SARIA eine Neugestaltung der Organisationsstruktur der Gruppe eingeleitet. Die divisionale Struktur wird schrittweise umgesetzt (Skandinavien, Deutschland, Vereinigtes Königreich bislang ausgeschlossen).

„Unser Geschäftsmodell ist den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft verpflichtet und konzentriert sich auf die Umwandlung von organischen Materialien in nachhaltige Produkte für verschiedene Branchen.“

Organics2Power

Angesichts des Klimawandels, des weltweiten Bevölkerungswachstums und des Rückgangs fossiler Brennstoffe brauchen wir neue und umweltverträglichere Lösungen, die weniger natürliche Ressourcen verbrauchen und die Energieversorgung langfristig sichern. Diese Bemühungen stehen im Mittelpunkt unserer Division Organics2Power. Sie umfasst die Aktivitäten **SecAnim**, **ReFood** und **ecoMotion**, die alle – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – neue Formen der Energiegewinnung aus organischen Reststoffen ermöglichen.

Potenziell gefährliche Materialien, wie Risikomaterial aus der Fleischindustrie und gefallene Tiere aus der Landwirtschaft, müssen unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und höchstmöglicher Hygienestandards zum Schutz der Gesundheit von Mensch und Tier entsorgt werden. SecAnim sammelt und verarbeitet diese Materialien auf sichere Weise und wandelt sie in erneuerbare Energie, Rohstoffe für die Herstellung von Biokraftstoff und nährstoffreiche Düngemittel um. ReFood bietet End-to-End-Lösungen für die Verwertung von Lebensmittel- und Speiseresten. Überlagerte Lebensmittel und gebrauchte Speiseöle von Restaurants, Lebensmittelherstellern, Supermärkten und vielen anderen Unternehmen werden verarbeitet und ebenfalls in grüne Energie, Rohstoffe für Biokraftstoff und organischen Dünger umgewandelt. An zweiter Stelle der Wertschöpfungskette verwendet ecoMotion die von SecAnim gelieferten tierischen Fette und die von ReFood gesammelten Altspeiseöle als Rohstoff für die Herstellung von Biokraftstoff. Da dieser Biokraftstoff größtenteils aus Restmaterialien gewonnen wird, verwenden die Mineralölgesellschaften ihn als Beimischung zu herkömmlichen Kraftstoffen, um ihre Umweltbilanz zu verbessern.

Petfood & Feed

Im Mittelpunkt der Division Petfood & Feed steht die gesunde und nachhaltige Ernährung aller Tiere. Den Großteil dieser Aktivitäten machen die Geschäftsbereiche **SARVAL** und **Bioceval** aus, die beide die gleichen Kundengruppen bedienen: Heimtiernahrungs-, Futtermittel- und Aquafuttermittelhersteller.

SARVAL sammelt Produkte tierischen Ursprungs aus der Fleischindustrie, die für den menschlichen Verzehr geeignet sind, für die aber in der Lebensmittelindustrie keine oder nur eine geringe Nachfrage besteht, und verarbeitet sie zu Proteinen und Fetten, die als Zutaten für Nass- und Trockenfutter für Haustiere sowie für Futtermittel verwendet werden können. Ebenso recycelt Bioceval Produkte aus der fischverarbeitenden Industrie zu Ölen und Mehlen. Diese werden vorrangig für die artgerechte Aufzucht von Fischen in Aquakulturen und bei der Herstellung von Futtermitteln und Heimtiernahrung eingesetzt. Aufgrund der nachhaltigen Beschaffung durch die Weiterverarbeitung von Materialien aus der Fleisch- und Fischindustrie sind die hergestellten Produkte nicht nur reich an Nährstoffen, sondern tragen auch zur Ressourcenschonung bei.

Food & Pharma

Die Division Food & Pharma sorgt ebenfalls dafür, dass Ressourcen aus der fleischverarbeitenden Industrie vollständig genutzt werden, was sowohl aus ökologischer als auch aus ethischer Sicht sehr wichtig ist. Mittels vertikaler Integration nutzen **Van Hessen** und **Bioiberica** das volle Potenzial von tierischen Materialien, um verschiedene Produkte für Menschen, Tiere und Pflanzen herzustellen.

Van Hessen bietet ein vielfältiges Produktportfolio bestehend aus hochwertigen Naturdärmen, Fleischprodukten und Rohstoffen für die pharmazeutische Industrie. Aus dem weltweiten Netzwerk von Kuttelleien direkt in den Schlachtbetrieben werden die Därme an die Fleischwirtschaft zur Wurstherstellung geliefert. Andere Bestandteile des Darmpakets, wie Bauchspeicheldrüse, Knorpel und vor allem Mukosa, werden an Bioiberica als Rohstoffe für Heparin und andere pharmazeutische Wirkstoffe weitergegeben. Darüber hinaus liefert Bioiberica auch biologische Produkte an die Nutrazeutik-, Veterinär-, Futtermittel- und Agrarindustrie.

Unsere Leitprinzipien

Bei SARIA sind wir der festen Überzeugung, dass eine gute Unternehmensführung und ethisches Verhalten für einen dauerhaften und nachhaltigen Erfolg unerlässlich sind. Das Geschäftsverhalten und die Unternehmensstrategie von SARIA basieren auf unserem strategischen Framework, unseren Geschäftsprinzipien und unserem Code of Conduct.

Das SARIA Framework bildet die gemeinsame Grundlage für alle unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten. Es definiert den übergreifenden Zweck der SARIA-Gruppe sowie unsere Vision und Mission. In Verbindung mit sechs Geschäftsprinzipien ist es der zentrale Ankerpunkt für die erfolgreiche Entwicklung unserer Gruppe und gibt die übergeordnete Richtung für alle unsere Aktivitäten vor. Im Sinne eines partnerschaftlichen Gesamtkonzepts und unserer grundsätzlichen Haltung zu ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten bildet unser Framework auch die Basis für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen.

Darüber hinaus legt der gruppenweite Code of Conduct von SARIA Standards für ethisches und gesetzeskonformes Verhalten fest, an die sich jedes Mitglied unserer Organisation halten muss. Um die Integrität in allem, was wir tun, zu gewährleisten, bietet der Code of Conduct eine Handlungsorientierung zu Themen, die für unsere Geschäftspraktiken von entscheidender Bedeutung sind, wie z. B. fairer Wettbewerb, Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Datenschutz, aber auch Umweltschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Ferner ist unser Risikomanagement ein vollständig integrierter Prozess und wird systematisch auf allen Ebenen unserer Organisation angewandt. Zweimal im Jahr werden für jedes Land quantitative und qualitative Risikobewertungen durchgeführt, um die wichtigsten Risiken zu ermitteln, z. B. in Bezug auf Betrieb, Märkte, Finanzen, Compliance oder Nachhaltigkeit. Dieser Prozess trägt auch dazu bei, das Bewusstsein für potenzielle Risiken in den Ländern zu schärfen, sodass rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Die Ergebnisse der Bewertungen werden in einem halbjährlichen Bericht, der die Risikosituation unserer gesamten Gruppe darstellt, zusammengefasst.

Insgesamt spiegelt sich Nachhaltigkeit in allen unseren Leitprinzipien wider und hat einen hohen Stellenwert in unseren Geschäftspraktiken. Denn bei SARIA sind wir alle dem gleichen Ziel verpflichtet: Gemeinsam für eine nachhaltige Welt und ein gesundes Leben. Dafür setzen wir uns mit allem, was wir tun, jeden Tag ein.

Erfahren Sie mehr über die SARIA-Gruppe in unserem [Imagefilm](#).



Das SARIA Framework bildet die gemeinsame Grundlage für unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten.



„Gemeinsam für eine nachhaltige Welt und ein gesundes Leben.“





Nachhaltigkeit bei SARIA



/ Nachhaltigkeit bei SARIA

Unser Ansatz für das Nachhaltigkeitsmanagement

Bei SARIA sind wir sehr stolz darauf, dass Nachhaltigkeit das Herzstück unseres Geschäftsmodells ist und wir uns als Pioniere der Kreislaufwirtschaft bezeichnen können, lange bevor dies zu einem Modewort wurde. Seit mehr als 40 Jahren finden wir in der Landwirtschaft, der Energie-, Futtermittel-, Lebensmittel-, Catering- und Pharmaindustrie innovative Wege, um Dinge im Kreislauf zu halten. Auf dieser Tradition bauen wir auf, ohne uns darauf auszurufen. Wir sind ständig bestrebt, uns zu verbessern und Fortschritte für unsere Stakeholder und unser Unternehmen zu erzielen.

„Wir sind davon überzeugt, dass unternehmerische Verantwortung und nachhaltige Praktiken die wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Schaffung gemeinsamer Werte in unserem Kerngeschäft und darüber hinaus sind.“

Was Nachhaltigkeit für uns bedeutet

Wir sind überzeugt, dass unternehmerische Verantwortung und nachhaltige Geschäftspraktiken die wichtigsten Erfolgsfaktoren für die Schaffung gemeinsamer Werte in unserem Kerngeschäft und darüber hinaus sind. Dies geschieht jedoch nicht automatisch, sondern erfordert ein ganzheitliches Verständnis von Nachhaltigkeit, das ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte umfasst. Nachhaltigkeit ist wiederum nicht ohne Integrität möglich, weshalb wir die Einhaltung rechtlicher, ethischer, sozialer und ökologischer Standards zur Grundlage unseres Handelns gemacht haben.

Die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit ist fest in unserem Geschäftsmodell verankert. Tagtäglich sammeln, verarbeiten und verwerten wir organische Materialien, die andernfalls als „Abfall“ deklariert und im Kreislauf der natürlichen Materialien verloren gehen würden. Durch die nahtlose Integration der verschiedenen Geschäftsaktivitäten innerhalb unserer Gruppe haben wir geschlossene Wertschöpfungsketten geschaffen. Dies hilft uns, knappe natürliche Ressourcen zu schonen und einen sinnvollen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und zum Kampf gegen den Klimawandel zu leisten. Natürlich beschränken sich unsere Bemühungen nicht auf unser Geschäftsmodell, sondern wir wollen, dass ökologische Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil all unserer Prozesse ist.

Was soziale Nachhaltigkeit angeht, so bauen wir auf Werte, die tief in unserem Familienunternehmen verwurzelt sind: Wir sind von Natur aus pragmatisch, ausgestattet mit einer Hands-on-Mentalität und Leidenschaft für das, was wir auf jeder Stufe der Wertschöpfungskette tun. Das Streben nach kontinuierlicher Entwicklung ist ein Markenzeichen von SARIA, sowohl intern als Unternehmen als auch in Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern.

Unser partnerschaftlicher Ansatz beruht auf gegenseitigem Respekt und unternehmerischem Denken an allen Standorten. All dies wäre ohne unsere engagierten Mitarbeitenden nicht möglich. Wir bieten ihnen eine breite Palette von Vorteilen und Entwicklungsmöglichkeiten und sorgen an allen unseren Standorten für ein sicheres Arbeitsumfeld. Gesundheit und Sicherheit haben für uns absolute Priorität, ebenso wie die Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir engagieren uns auch im Gemeinwesen unseres Arbeitsumfeldes und unterstützen Bildungs- und Gesundheitsprojekte, um sozialen Fortschritt zu schaffen.

Als Teil der Gesamtwirtschaft hat SARIA auch finanzielle Verpflichtungen gegenüber seinen Gesellschaftern, Geschäftspartnern und anderen Stakeholdern. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen setzt wirtschaftlichen Erfolg und die finanzielle Nachhaltigkeit unseres Unternehmens voraus. Mit einem Portfolio aus kundenorientierten Lösungen, zuverlässigen Dienstleistungen und hochwertigen Produkten wollen wir für unsere Kunden sowohl im vor- als auch im nachgelagerten Bereich Mehrwert schaffen. Deshalb arbeiten wir intensiv daran, ihre spezifischen Bedürfnisse zu verstehen und ihre Anforderungen zu erfüllen. Eine starke Kundenorientierung, gepaart mit Professionalität und Transparenz, hilft uns, langfristige Beziehungen zu unseren Partnern aufzubauen. Dieser partnerschaftliche Ansatz gilt auch für Beziehungen jenseits unserer Wertschöpfungskette und schließt wichtige Stakeholder wie Behörden, Finanzinstitute, Dienstleister und viele weitere externe Partner ein.

In allen Dimensionen der Nachhaltigkeit engagieren wir uns für den Austausch mit unseren Stakeholdern, sei es auf globaler Ebene oder lokal vor Ort. Wir sind der Überzeugung, dass wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt am besten durch Zusammenarbeit maximieren können.

Wie wir Nachhaltigkeit managen

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie, weshalb wir bestrebt sind, sie in alle unsere Schlüsselprozesse zu integrieren. Das breite Spektrum der oben genannten Themen zeigt, dass Nachhaltigkeit sehr interdisziplinär ist und alle Unternehmensbereiche signifikant durchdringt. Daher sind Zusammenarbeit, Kommunikation und Koordination erforderlich, um unsere übergeordneten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Für eine effektive organisatorische Umsetzung verfolgen wir einen Ansatz, der auf einer Kombination aus zentralen und dezentralen Strukturen basiert.

2021 haben wir Group Sustainability als neue Gruppenfunktion etabliert, die als zentraler Ansprechpartner und Sparringspartner für verschiedene Stakeholder fungiert. Die Abteilung arbeitet eng mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen unserer Geschäftseinheiten zusammen, um die gruppenweiten Nachhaltigkeitsaktivitäten zu koordinieren und zu fördern. Darüber hinaus verantwortet sie die Nachhaltigkeitsberichterstattung und pflegt die Beziehungen zu wichtigen externen Partnern im Bereich der Nachhaltigkeit, wie Rating-Agenturen und staatliche Behörden. Um die Ausrichtung an der Gesamtstrategie der Gruppe zu gewährleisten, berichtet sie direkt an ein Mitglied des Vorstands.

Unser Netzwerkansatz zur Verknüpfung von Gruppen- und Divisionsebene stützt sich auf unsere Nachhaltigkeits-Community, die wir in den letzten Jahren aufgebaut haben. Sie besteht aus den Mitgliedern der Gruppenfunktion und den Nachhaltigkeitsverantwortlichen unserer Geschäftseinheiten. Dieses Netzwerk ermöglicht auch eine direkte Verbindung zu und zwischen den Experten, die wir an unseren Standorten für Themen wie Gesundheit, Sicherheit und Umwelt haben.

Innerhalb des Netzwerks fördern wir den regelmäßigen Austausch, um das Lernen und den Transfer von Best Practices innerhalb unserer Gruppe anzuregen. Über das Netzwerk erhalten lokale Expertinnen und Experten zusätzliche Unterstützung bei Fragen oder Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind.

Aufgrund der Vielfalt unserer Aktivitäten und ihrer geografischen Verteilung wäre es weder möglich noch sinnvoll, Nachhaltigkeit ausschließlich über einen zentralen Ansatz zu steuern. Insbesondere auf operativer Ebene werden wir weiterhin einen geschäftsspezifischen Ansatz verfolgen, um den Bedingungen und Anforderungen unserer Einheiten Rechnung zu tragen. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Ansatz in der Vergangenheit erfolgreich war und auch weiterhin sein wird.

Was wir erreicht haben

Die neue divisionale Organisationsstruktur stärkt die Möglichkeiten für stärkere internationale Netzwerke und den Austausch zwischen den lokalen Expertinnen und Experten über Ländergrenzen hinweg. Sowohl bei Organics2Power als auch bei Petfood & Feed wurden regionale Nachhaltigkeitsverantwortliche ernannt, die für die Koordinierung und den Austausch bewährter Verfahren zur weiteren Verbesserung unserer ökologischen und sozialen Leistung zuständig sind. Regelmäßige Treffen finden je nach Thema monatlich oder vierteljährlich statt, um Indikatoren und Ziele zu überwachen und spezifische Projekte und Meilensteine zu besprechen.

Ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie für den Bereich Organics2Power ist die kontinuierliche Steigerung und Verbesserung der Versorgung mit erneuerbarer Energie.

Das bedeutet zum einen, dass wir die Nutzung unserer Rohstoffe maximieren und neue und innovative Wege finden, um die von uns gesammelten organischen Materialien als Quelle für Bioenergie zu verwenden. Zum anderen überprüfen wir regelmäßig unsere Produktionsprozesse, um herauszufinden, wo wir noch energieeffizientere Technologien einsetzen können.

In unserer Division Petfood & Feed haben wir einen nachhaltigen Aktionsplan definiert, der auf drei Säulen beruht: Einhaltung der Umweltvorschriften, Reduzierung der CO₂-Emissionen und nachhaltige Rohstoffbeschaffung. Das Management der Division hat eine fundierte Nachhaltigkeitsschulung erhalten, deren Inhalte nun in die einzelnen Abteilungen weitergegeben werden.

Im Jahr 2021 legte unsere Tochtergesellschaft Daka, die unsere Aktivitäten in Dänemark verantwortet, ihren ersten [Nachhaltigkeitsbericht](#) vor, der auf einer umfassenden Lebenszyklusanalyse aller Geschäftsbereiche basiert. Der Bericht war ein Meilenstein für das Unternehmen, da er nicht nur aufzeigt, wie Daka zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt, sondern auch dabei hilft, Nachhaltigkeit strategisch zu managen. In Anerkennung der Bemühungen von Daka im Bereich Klimaschutz erhielt das Unternehmen im Jahr 2021 den Nachhaltigkeitspreis der Hedensted-Kommune.

Bei Van Hessen wurde im Jahr 2021 ein umfassender Prozess zur Etablierung eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsmanagements, der im Jahr 2022 operationalisiert wurde, initiiert. Startpunkt war eine Befragung des Managements sowie von Mitarbeitenden bei Bioiberica und anderen SARIA-Einheiten, um den Status quo und bestimmte wichtige Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit dem Geschäft von Van Hessen zu ermitteln. Auf der Grundlage der Ergebnisse wurde ein Workshop zum Thema Wesentlichkeit

durchgeführt, der wertvolle Erkenntnisse über relevante Schwerpunktbereiche lieferte. Er bildet die Grundlage für die Einrichtung eines dezidierten Nachhaltigkeitsprogramms bei Van Hessen.

Bioiberica, unser Geschäftsbereich im Bereich Life Sciences, war 2021 das erste Unternehmen in Spanien, das ein Zertifikat für ein Managementsystem für soziale Verantwortung erhielt, das auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck wurde das Managementsystem von Bureau Veritas, einer der renommiertesten Organisationen in diesem Bereich, geprüft und genehmigt.

Ebenso wie Daka hat auch Bioiberica einen umfassenden [Nachhaltigkeitsbericht](#) für das Jahr 2021 veröffentlicht, der das Engagement für eine nachhaltige Entwicklung unterstreicht. Der Bericht zeigt auf, wie Bioiberica insbesondere zu sechs der 17 SDGs beiträgt.

Auf Gruppenebene haben wir unsere Nachhaltigkeitsfunktion gestärkt und dabei ebenso wie in den Divisionen nicht nur den organisatorischen Aufbau verbessert. Bereits 2016 haben wir ein gruppenweites Rating durch EcoVadis eingeführt, um unseren Geschäftspartnern einen Nachweis unserer Nachhaltigkeitsleistung auf der Grundlage eines allgemein anerkannten Bewertungssystems zu bieten. Im Jahr 2021 konnten wir unser Rating vom Bronze- auf den Silber-Status verbessern und gehören damit zum obersten Viertel der bewerteten Unternehmen. Da EcoVadis vier große Bereiche abdeckt – Umwelt, Ethik, Arbeits- und Menschenrechte sowie nachhaltige Beschaffung –, spiegelt es den ganzheitlichen Ansatz wider, den wir in Sachen Nachhaltigkeit verfolgen.



Zeit zum Ausruhen bleibt nicht, denn wir wollen unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter verbessern, indem wir unsere ESG-Datenbank in den kommenden Jahren erweitern. Dazu werden wir unser Nachhaltigkeits-Dashboard ausbauen, das die auf Divisionsebene gesammelten Daten aggregiert und die Entscheidungsfindung des Managements erleichtert. Gleichzeitig ermöglicht uns das Dashboard, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung zu verbessern, indem es uns Zugang zu einer Vielzahl von Indikatoren gibt.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser fortschrittsorientierten Kultur ist die Bereitschaft, sich selbst zu hinterfragen und Verbesserungspotenziale zu erkennen. Insgesamt können wir sagen, dass es uns gelungen ist, so eine lernende Organisation zu werden, die unabhängig von der Organisationsebene nach ständiger Verbesserung ihres Nachhaltigkeitsmanagements strebt. Für uns ist die Summe dessen, was wir tun, größer als die einzelnen Teile.

Bestimmung unserer wesentlichen Themen

Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns besonders relevant sind, haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse waren bereits die Grundlage für unseren letzten Nachhaltigkeitsbericht und spiegeln sich auch im Inhalt und in der Struktur dieses Berichts wider. Die Bewertung der Wesentlichkeit hilft uns zu verstehen, wie wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder besser mit unseren Geschäftsinteressen in Einklang bringen können.

Um ein umfassendes Bild zu erhalten, haben wir bei der Festlegung des Inhalts dieses Berichts eine Vielzahl von Instrumenten und Methoden angewandt. Als Ausgangspunkt dienten uns die Ergebnisse des Stakeholder-Dialogs, den wir für den letzten Berichtszyklus durchgeführt hatten. Im Rahmen dieses Dialogs haben wir persönliche Interviews mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Positionen innerhalb unserer Gruppe aus sechs Ländern geführt. Um die Ergebnisse zu verfeinern, führten wir eine Onlineumfrage unter 110 Mitarbeitenden aus unseren verschiedenen Geschäftsbereichen in insgesamt zehn Ländern durch. Auf diese Weise konnten wir die Wesentlichkeit aus der Sicht von SARIA bestimmen. Um die Wichtigkeit der Themen aus der Perspektive unserer externen Stakeholder zu ermitteln, haben wir eine zweite Onlineumfrage unter 260 Vertretern verschiedener Stakeholder-Gruppen durchgeführt. Die Teilnehmenden wurden gebeten, die Relevanz der im ersten Schritt ermittelten Themen zu bewerten, zu ergänzen und gegebenenfalls zu kommentieren.

SARIA unterstützt die von den Vereinten Nationen verabschiedete Agenda 2030 und die damit verbundenen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die einen ehrgeizigen Weg zu einer nachhaltigen Welt vorgeben. Unter Bezugnahme auf das SARIA Framework und unsere Geschäftsgrundsätze und auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse haben wir acht SDGs identifiziert, die für SARIA und unsere Stakeholder die höchste Relevanz haben und zu denen wir den größten Beitrag leisten können.

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



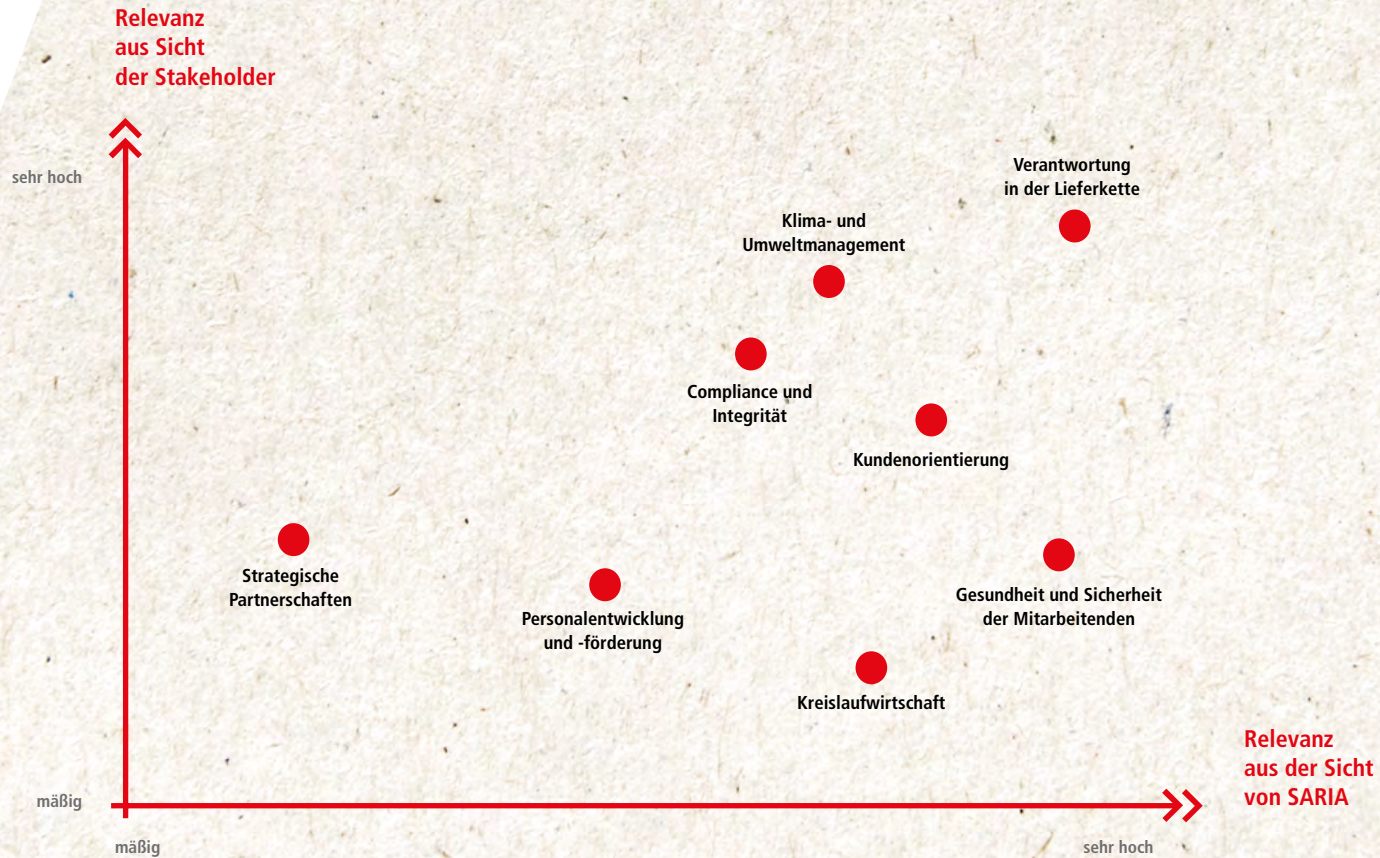
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE



Wesentlichkeitsmatrix



Für diesen Berichtszeitraum haben wir die bisherigen Ergebnisse überprüft und in einer Reihe von Workshops Anpassungen vorgenommen, die aufgrund der dynamischen Entwicklung innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit notwendig geworden waren.

Insgesamt haben wir als Ergebnis der verschiedenen Schritte unseres Bewertungsprozesses acht wesentliche Themen ermittelt, die in unserer Wesentlichkeitsmatrix entsprechend ihrer Bedeutung dargestellt sind. In der Matrix stellt die y-Achse die Relevanz der Themen für unsere Stakeholder dar, während die x-Achse die Relevanz für SARIA angibt. Themen, die sich näher an der oberen rechten Ecke der Matrix befinden, sind sowohl für SARIA als auch für die Stakeholder von größerer Bedeutung.

Blick in die Zukunft

Eine fundierte und umfassende Wesentlichkeitsanalyse ist entscheidend, um die Auswirkungen auf unser Kerngeschäft, unsere Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit sowie die Interessen und Anforderungen unserer Stakeholder zu verstehen. Deshalb ist sie ein Kernelement unseres Nachhaltigkeitsmanagementprozesses. Und so wie wir stets bestrebt sind, unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern, versuchen wir auch stets, unsere Wesentlichkeitsanalyse zu optimieren.

Eine besondere Herausforderung liegt dabei in der Vielfalt unserer Gruppe. Die Interessen, Anforderungen und Erwartungen unterscheiden sich je nach Branche und Land, und die Wesentlichkeit der Themen variiert ohne Zweifel mit ihnen. Um diesen Unterschieden Rechnung zu tragen, haben wir beschlossen, bei der Bewertung der Wesentlichkeit im nächsten Berichtszyklus einen stärkeren Fokus auf unsere Divisionen und den spezifischen Nachhaltigkeitskontext, in dem sie tätig sind, zu legen.

„Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens ist ohne Werte und Prinzipien nicht möglich.“

Bei SARIA ist nachhaltiges Handeln entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette Teil unserer DNA – von der Materialbeschaffung bis zu den Dienstleistungen und Produkten, die wir auf dem Markt anbieten.

Als globales Unternehmen beschaffen wir Materialien und Dienstleistungen aus der ganzen Welt. Um [Verantwortung in unseren Lieferketten zu fördern](#), integrieren wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Prinzipien (ESG) in unsere indirekte und direkte Beschaffung sowie in unser Lieferantenmanagement.

Wir [konzentrieren uns auch auf unsere Kunden](#), denn schließlich liegt es in unserer Verantwortung, ihnen fortschrittliche und sichere Produkte und Dienstleistungen von höchster Qualität zu bieten. Da die Entwicklung nachhaltiger Lösungen für Kunden, aber auch für die Gesellschaft besser durch Zusammenarbeit gelingt, schließen wir [strategische Partnerschaften](#) mit einer Vielzahl von Stakeholdern – von Regierungsorganisationen bis hin zu Forschungseinrichtungen.

Unsere wichtigsten internen Partner sind unsere Mitarbeitenden. Ihre Gesundheit und Sicherheit sind für uns von größter Bedeutung. Deshalb arbeiten wir intensiv daran, durch die Anwendung anerkannter Standards, Richtlinien und bewährter Verfahren ein Höchstmaß an Sicherheit zu erreichen. Aber wir unternehmen noch weitere Schritte. Wir wissen, dass der Erfolg von SARIA ohne die Fähigkeiten, die Leidenschaft und das Engagement unserer Mitarbeitenden nicht möglich ist. Ein ganzheitlicher Ansatz für ihre [Entwicklung und Befähigung](#) ermöglicht es uns, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu halten und zu fördern.

Bei SARIA übernehmen wir nicht nur soziale Verantwortung. Wir kümmern uns auch intensiv um unsere Umwelt. Es ist der Kern unseres Geschäfts, die Dinge in einem Kreislauf zu halten. Mit diesem [kreislaufwirtschaftlichen Ansatz](#) verhindern wir den Verlust wertvoller natürlicher Materialien und ermöglichen deren sinnvolle Wiederaufbereitung. Aber auch in unseren Betrieben ergreifen wir eine Vielzahl von Maßnahmen [zum Schutz von Klima und Umwelt](#), von der Reduzierung des Energieverbrauchs bis hin zur sorgfältigen Trennung von Reststoffen für den Fall, dass auch wir etwas nicht wiederverwenden können.

Insgesamt wissen wir, dass der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens ohne Werte und Grundsätze nicht möglich ist. [Compliance und Integrität](#) sind in allem, was wir tun, fest verankert, da wir der Meinung sind, dass wir uns das Vertrauen in unsere Gruppe durch Transparenz, Kompetenz und Sorgfalt verdienen.





**Werte in
unserem Geschäft
verankern**



/ Compliance und Integrität

Die Grundlage für unser Handeln

Bei SARIA sind wir davon überzeugt, dass der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens auf gemeinsamen Werten und Prinzipien beruht. Compliance und Integrität sind die grundlegenden Elemente unserer Geschäftsführung. Wir halten uns in jedem Land, in dem wir tätig sind, ausnahmslos an die Gesetze, Regeln und Vorschriften. Aber wir unternehmen noch weitere Schritte und handeln auf der Grundlage gemeinsamer Werte und Prinzipien, um langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu schaffen. Engagement, Zuverlässigkeit und Transparenz sind das, was unsere Partner jederzeit von uns erwarten können. Um keinen Zweifel aufkommen zu lassen, haben wir diese Überzeugung unmissverständlich in einem unserer sechs Geschäftsgrundsätze zum Ausdruck gebracht: „Integrität ist unverzichtbar: Wir halten uns an rechtliche und ethische Standards und bekennen uns zu unserer sozialen Verantwortung.“

„Unsere verschiedenen Partner erwarten von uns, dass wir jederzeit kompetent, verantwortungsvoll und rechtskonform handeln. Das bedeutet für uns, dass wir uns in jedem Land, in dem wir tätig sind, ausnahmslos an alle gesetzlichen Bestimmungen halten und die lokalen Werte und Moralvorstellungen respektieren. Auch unsere soziale und ökologische Verantwortung nehmen wir sehr ernst.“

Tim A. Schwencke, Mitglied des Vorstands



Unsere Compliance-Organisation – lokale Umsetzung, globale Koordinierung

Um die Werte und Grundsätze in unser Tagesgeschäft einzubinden, haben wir eine umfassende Compliance-Organisation aufgebaut, die 14 Compliance-Beauftragte auf Länder- und Geschäftsbereichsebene umfasst. Sie fördern unsere Werte, helfen unseren Mitarbeitenden bei der Einhaltung unserer Richtlinien und rechtlichen Verpflichtungen und bieten Unterstützung bei Fragen. Dieser lokale Ansatz ermöglicht es uns, den Unterschieden in den rechtlichen Anforderungen Rechnung zu tragen und sicherzustellen, dass Integrität und Compliance vor Ort gelebt werden. Darüber hinaus stellen wir die internationale Koordination durch regelmäßige und standardisierte Kommunikation zwischen den lokalen Compliance-Beauftragten und unserem Chief Compliance Officer sicher, die bzw. der wiederum direkt an den Vorstand berichtet.

Unser Code of Conduct – ein lebendiges Dokument

Der gruppenweite [Code of Conduct](#) von SARIA definiert, was wir von jedem Mitglied unserer Organisation – unabhängig von Land oder Funktion – an ethischem und gesetzeskonformem Verhalten erwarten. Er bietet Orientierung bei Fragen, die für unsere Geschäftspraktiken von entscheidender Bedeutung sind, wie etwa fairer Wettbewerb, Menschen- und Arbeitnehmendenrechte, Datenschutz, aber auch Umweltschutz und der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Unser Code of Conduct bietet unseren Mitarbeitenden eine stabile Orientierung in einer immer komplexer werdenden Welt, wird aber ständig überarbeitet, um den sich ändernden externen Anforderungen gerecht zu werden. Insbesondere die Anforderungen, die sich aus der Ausweitung

des ESG-Rahmenwerks in Umfang und Tiefe ergeben, müssen eingehend berücksichtigt werden. Ein anpassungsfähiger Code of Conduct leistet somit auch einen wichtigen Beitrag zu unseren gesamten Nachhaltigkeitsbemühungen.

Darüber hinaus bildet der Code of Conduct die Grundlage und legt die Mindestanforderungen für weitere Grundsätze und Richtlinien fest, wie z. B. unseren Supplier Code of Conduct.

Unser Compliance-Programm – Sensibilisierung und Wissen aufbauen

Ethisches und gesetzeskonformes Verhalten ist ohne Bewusstsein und Vorwissen nicht möglich. Compliance funktioniert am besten, wenn sie nicht erzwungen wird, sondern aus der intrinsischen Motivation der Mitarbeitenden, das Richtige zu tun, resultiert. Aus diesem Grund schulen wir unsere Mitarbeitenden fortlaufend.

Wir entwickeln unsere Schulungsprogramme ständig weiter und haben daher im Jahr 2021 mit der Einführung eines umfassenden E-Learning-Programms für die gesamte Gruppe begonnen. „Compliance Basic“ wird in sieben verschiedenen Sprachen angeboten, um es möglichst vielen Menschen im Unternehmen leicht zugänglich zu machen. Die Schulungsreihe deckt alle wichtigen Aspekte unseres Code of Conduct ab, damit unsere Mitarbeitenden diesen verinnerlichen und verstehen, wie sie sich im Einklang mit ihm verhalten sollen. „Compliance Basic“ ist heute ein wesentlicher Bestandteil unseres Onboarding-Prozesses für administrative Funktionen. Wir wollen von Anfang an vermitteln, dass das Einhalten von Regeln für uns nicht verhandelbar ist. Darüber hinaus haben wir ein zusätzliches E-Learning-Angebot zu spezifischen Themen der Social Compliance ein-

geführt, das für unsere Mitarbeitenden in Deutschland verpflichtend ist. Es steht auch allen unseren Tochtergesellschaften weltweit zur Verfügung, und wir ermutigen aktiv zur Teilnahme, um die Reichweite unserer Schulungen zu vergrößern.

Meldung von Verstößen – sicher und geschützt

Bei SARIA liegt es in der Verantwortung aller Mitarbeitenden, unser Compliance-Team bei der Verhinderung, Erkennung und Reaktion auf Verstöße gegen unsere Werte und Grundsätze zu unterstützen. Umgekehrt sehen wir es als unsere Pflicht an, dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende tatsächliche oder potenzielle Verstöße melden können, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen. Wir tolerieren keine Versuche, Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende zu ergreifen, die Verstöße gemeldet haben oder zu melden beabsichtigen, einschließlich des Versuchs, sie durch Druck oder Belästigung davon abzuhalten, einen Verstoß zu melden.

Um unseren Mitarbeitenden ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem sie mutmaßliche Verstöße völlig anonym melden können, haben wir 2020 ein digitales Whistleblowing-System eingeführt. Unsere „Integrity Line“ steht allen Mitarbeitenden, Partnern und anderen potenziellen Hinweisgebern auf unserer Website zur Verfügung. Der entsprechende Meldeprozess kann vollständig anonym erfolgen, und wir haben seine Sicherheit weiter erhöht, indem wir ihn extern hosten.

Bewertung von Compliance-Risiken

Was die Einhaltung der Vorschriften betrifft, überlassen wir nichts dem Zufall. Deshalb analysieren und bewerten wir potenzielle Risiken für unsere Integrität. Im Jahr 2017 haben wir mit externer Unterstützung ein umfassendes Verfahren zur Bewertung von Compliance-Risiken entwickelt. Um sicherzustellen, dass es für unsere Zwecke geeignet ist, haben unsere Compliance-Beauftragten es eingehend getestet, erweitert und verifiziert. 2022 beginnen wir mit der Einführung in unserer gesamten Organisation.

Interne Compliance-Audits sind ein integraler Bestandteil unseres Risikobewertungssystems. Unsere Experten führen sie in wichtigen Bereichen wie Korruption, Geldwäsche, Wettbewerbs- und Kartellrecht durch, um potenzielle Bedrohungen frühzeitig zu erkennen und aktiv zu kontrollieren. In diesem Zusammenhang prüfen wir unsere Einrichtungen auf Korruptionsrisiken durch die oder den zuständigen Compliance-Beauftragten. Für die Jahre 2020 und 2021 wurden keine Vorfälle bestätigt.

Wir haben auch gruppenweite Richtlinien zu diesen Themen aufgestellt, um klare Vorgaben für die gesamte Organisation zu implementieren. Sie werden von Richtlinien auf lokaler Ebene flankiert, um den spezifischen nationalen Anforderungen Rechnung zu tragen. Unser Compliance Board, dem auch Mitglieder der Geschäftsleitung angehören, trifft sich regelmäßig, um potenzielle Compliance-Risiken und unseren Gesamtansatz für Compliance und Integritätsmanagement zu erörtern.

Einhaltung der Steuervorschriften

Steuerliche Verpflichtungen wurden als einer der wesentlichen Risikobereiche identifiziert, da wir weltweit tätig sind und somit mit sehr unterschiedlichen

Steuersystemen konfrontiert werden. Bei SARIA sind wir uns bewusst, dass Steuerzahlungen einen wertvollen Beitrag zu den Volkswirtschaften leisten, in denen wir tätig sind, weshalb wir unser ganzheitliches Steuerverwaltungssystem ständig verbessern. Die Bedeutung einer vollständigen Steuerkonformität wird in unserem Code of Conduct, dem alle Mitarbeitenden unterliegen, ausdrücklich erwähnt.

Datenschutz und Informationssicherheit

Auch im Hinblick auf den Datenschutz spielt die Risikobewertung eine entscheidende Rolle. Deshalb haben wir im Jahr 2021 in jeder unserer Gesellschaften in Deutschland Audits durchgeführt und keine Verstöße festgestellt. Um Verstößen vorzubeugen, haben wir darüber hinaus E-Learnings im Rahmen des Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeitende in administrativen Funktionen zur Pflicht gemacht.

Wir ergreifen diese Maßnahmen, weil der Schutz der Persönlichkeitsrechte für SARIA einen hohen Stellenwert hat und daher auch in unserem Code of Conduct ausdrücklich angesprochen wird. Mit den Daten unserer Geschäftspartner gehen wir äußerst sorgfältig und sensibel um. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen wird durch unsere Datenschutzbeauftragten sichergestellt. Da die rechtlichen Anforderungen in den einzelnen Ländern oft sehr unterschiedlich sind, streben wir einen stärkeren länderübergreifenden Austausch an, um durch die gemeinsame Nutzung von Wissen und Erfahrungen Synergien zu erzielen. Ausgangspunkt wird die Entwicklung und Umsetzung einer Datenschutzrichtlinie auf Gruppenebene sein.





/ Verantwortung in der Lieferkette

Nachhaltige Beschaffung fördern

Moderne Lieferketten bestehen aus umfangreichen Netzwerken, die sich über Länder und Kontinente erstrecken. Als globales Unternehmen beschafft SARIA Materialien und Dienstleistungen aus der ganzen Welt. Daher übernehmen wir Verantwortung, die über unsere Werkstore hinausgeht, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Prinzipien (ESG) in unsere Einkaufs- und Lieferantenmanagementprozesse einbeziehen. Dasselbe erwarten wir von unseren Lieferanten, die wir dahingehend auch unterstützen. Mit diesem Ansatz bauen wir verantwortungsvolle und stabile Lieferketten auf, um das Hauptziel von SARIA zu fördern: Gemeinsam für eine nachhaltige Welt und ein gesundes Leben.

Um der Komplexität und dem globalen Umfang unserer Beschaffung und unseres Einkaufs Rechnung zu tragen, verfolgen wir sowohl bei der zentralen indirekten Beschaffung als auch bei der direkten Beschaffung in unseren Tochtergesellschaften individuelle Ansätze.

Indirekter Einkauf

Unsere indirekte Beschaffung umfasst alle Waren und Dienstleistungen, die wir für den reibungslosen Ablauf und die Entwicklung unserer täglichen Arbeit benötigen. Besonders relevante Beispiele bei SARIA sind Investitionsgüter wie Maschinen, Versorgungsleistungen wie Strom und Wasser sowie unsere Pkw- und Lkw-Flotte. Um sicherzustellen, dass ESG-Aspekte systematisch in unsere indirekte Beschaffung eingebettet werden, haben wir im Jahr 2020 ein umfassendes Programm zur nachhaltigen Beschaffung aufgestellt.

Unser Fundament – die Vision des Gruppeneinkaufs

Um die Konsistenz all unserer Maßnahmen zu gewährleisten, haben wir die Eckpfeiler unserer Einkaufsvision aus unserem SARIA Framework abgeleitet. Nachhaltige Beschaffung ist einer dieser Eckpfeiler. Da ein großer Teil der sozialen und ökologischen Auswirkungen eines Unternehmens in der Lieferkette stattfindet, übernehmen wir Verantwortung dafür, die Nachhaltigkeitsleistung unserer Gruppe in Bezug auf ihre Beschaffungsaktivitäten ständig zu verbessern. Weil wir davon überzeugt sind, dass nachhaltiger Mehrwert am besten durch Partnerschaften geschaffen wird, vernetzen wir auch interne und externe Partner, um einen Dialog und die Schaffung von Synergien zu ermöglichen.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Unser Ansatz – ganzheitlich und verbindlich

Ein gruppenweiter Ansatz über verschiedene Managementebenen hinweg ist für unser nachhaltiges Beschaffungsprogramm unerlässlich. Aus diesem Grund haben wir eine Governance-Struktur eingeführt, die alle relevanten Akteure unserer Organisation einbezieht. Unser Vorstand und die Leitung des SARIA Gruppeneinkaufs definieren und genehmigen die Strategie für nachhaltige Beschaffung, sodass die Übereinstimmung mit der Gesamtstrategie der Gruppe gewährleistet ist. Sie partizipieren auch in unserem Lenkungsausschuss und beteiligen sich aktiv am Dialog mit dem Einkaufsteam von SARIA.

Ein Programmmanagement für nachhaltige Beschaffung dient als direkte Verbindung zwischen der strategischen und der operativen Ebene. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, sich regelmäßig mit den dezentralen Verantwortlichen auszutauschen, um sie über die Fortschritte unseres Programms für nachhaltige Beschaffung zu informieren, Feedback zu erhalten und sich auf einen gemeinsamen Fahrplan zu einigen. Das Programmmanagement beaufsichtigt auch den entsprechenden Berichterstattungsprozess

und stellt sicher, dass die für strategische Entscheidungen erforderlichen Daten zur Verfügung stehen.

Unsere dezentralen Verantwortlichen dienen in den Ländern, in denen SARIA tätig ist, als Botschafterinnen und Botschafter unseres nachhaltigen Beschaffungsprogramms. Sie sensibilisieren die regionalen Einkaufsteams und unterstützen das Programmmanagement bei der Umsetzung der Lieferantenauswahlstrategie in unseren Tochtergesellschaften. Um die Vernetzung und die Schaffung von Synergien über Ländergrenzen hinweg zu fördern, finden häufig internationale Treffen zwischen den dezentralen Verantwortlichen statt.

Unsere nachhaltige Beschaffungspolitik bindet alle relevanten Akteure in unserer Organisation ein.



Unser Managementprozess – systematisch und kooperativ

Wir verfolgen einen systematischen Ansatz für eine nachhaltige Beschaffung und betrachten unsere Lieferanten als Partner. Wir sind davon überzeugt, dass eine solche Zusammenarbeit für uns, unsere Lieferanten und die Gesellschaft insgesamt von Nutzen sein kann. Um den sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden und einen gemeinsamen Wert für alle Beteiligten zu schaffen, haben wir einen vierstufigen Prozess eingeführt, den wir kontinuierlich erweitern und verbessern.

1. Internes Bewusstsein steigern

Jede Veränderung beginnt mit einem genauen Blick auf sich selbst. Aus diesem Grund haben wir in unserem internationalen Einkaufsteam einen Kulturwandel eingeleitet. Ziel ist es, eine Denkweise und eine Organisation zu schaffen, in der nicht-finanzielle Kriterien bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten fest verankert sind.

Um das Bewusstsein zu schärfen und die Akzeptanz bei unseren Mitarbeitenden sicherzustellen, haben wir eine interne Richtlinie für nachhaltige Beschaffung eingeführt. Sie fördert unsere Verpflichtung, unsere Umwelleistung ständig zu verbessern, die Menschen- und Arbeitsrechte zu schützen und im Einklang mit rechtlichen und ethischen Verpflichtungen zu handeln. Die Richtlinie bildet die Grundlage für unser nachhaltiges Beschaffungsprogramm und gibt unserem Einkaufsteam klare Anleitungen für seine tägliche Arbeit.

Wir wollten es jedoch nicht bei der Richtlinie belassen und haben daraufhin Workshops für unsere Einkaufs-Community eingeführt. Sie ermöglichen es uns, die Bedeutung der nachhaltigen Beschaffung für uns und unsere Stakeholder weiter zu unterstreichen, aber auch die Teilnehmenden mit den notwendigen Fähigkeiten auszustatten, ESG-Aspekte in ihren Arbeitsalltag einzubringen.

2. Commitment der Lieferanten sicherstellen

Das Bewusstsein, das wir in unserer Organisation aufbauen wollen, möchten wir auch in unserer Lieferantengemeinschaft schaffen. Wir kommunizieren explizit die Zielvorstellung von SARIA, sozial und ökologisch verantwortungsvolle Lieferketten zu entwickeln, sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an potenzielle und aktuelle Lieferanten.

Zu diesem Zweck haben wir in enger Zusammenarbeit mit unserer Nachhaltigkeitsabteilung, der Rechtsabteilung und unseren internationalen Einkaufsteams einen [Supplier Code of Conduct](#) erstellt. Dieser stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie auf internationale Konventionen der Vereinten Nationen. Er definiert klar unsere Erwartungen an Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, Umweltschutz und ethischem Verhalten.

Um die Durchsetzung zu ermöglichen, enthält der Supplier Code of Conduct eine Klausel, die uns autorisiert, die Einhaltung unserer Anforderungen durch die Lieferanten zu überprüfen. Bei Verstößen informieren wir die Lieferanten und erörtern, wie die festgestellten Mängel behoben werden können, um sinnvolle Verbesserungen zu erzielen. Falls die Lieferanten nicht mitarbeiten und keine Abhilfemaßnahmen einleiten, behalten wir uns das Recht vor, den Vertrag zu kündigen.

Unser Ziel ist es, dass neue Lieferanten, die mit uns zusammenarbeiten wollen, den Supplier Code of Conduct unterzeichnen. Das bedeutet, dass sie sich bereits bei der Registrierung zu unseren zentralen Nachhaltigkeitsgrundsätzen bekennen müssen. Um die Reichweite des Code of Conduct zu erhöhen, haben wir auch damit begonnen, ihn bei Lieferanten einzuführen, die bereits eine vertragliche Beziehung mit SARIA eingegangen sind.

3. Lieferantenleistung bewerten

SARIA überprüft die Einhaltung des Anforderungskataloges und die Nachhaltigkeitsleistung der Zulieferer durch Lieferantenbewertungen. Lieferanten können ihre Nachhaltigkeitsbemühungen durch eine EcoVadis-Onlinebewertung oder eine Selbsteinschätzung im Rahmen unserer standardisierten Lieferantenbewertung nachweisen. Die in der Onlinebewertung verwendeten ESG-Kriterien entsprechen den Anforderungen unseres Supplier Code of Conduct und berücksichtigen auch länder- und branchenspezifische Bedingungen sowie die Größe der Lieferanten.

Um die Einbeziehung der Lieferanten in den Bewertungsprozess ständig zu erweitern und zu vertiefen, ermutigen wir bestehende und potenzielle Lieferanten aktiv zur Teilnahme und zum Austausch ihrer Bewertungen mit uns. Im Jahr 2021 folgten bereits 99 Lieferanten unserem Aufruf. Dies spiegelt die erfolgreiche Umsetzung unserer Initiative wider, wenn man bedenkt, dass sie erst 2020 eingeführt wurde. Darüber hinaus bieten wir umfangreiche Informationen auf unserer [SARIA Landingpage](#). Zwei Mitglieder unseres Vorstands erläutern die Bedeutung der nachhaltigen Beschaffung für SARIA und fordern die Lieferanten auf, eine Nachhaltigkeitsbewertung durchzuführen.

Diese Bewertungen dienen mehreren Zwecken. Erstens senden sie ein klares Signal an unsere Partner, wie wichtig Nachhaltigkeit in der Lieferkette für uns ist. Zweitens sind sie ein wichtiges Instrument zur Überwachung und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten. Drittens geben sie uns einen tiefen Einblick in die Bedingungen, die in unserer Lieferkette herrschen. Dies wiederum ermöglicht es uns, Risiken in der Lieferkette besser zu erkennen und abzumildern, was nur in enger Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten möglich ist. Wir erhalten ein besseres Verständnis für die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, und sind in der Lage, sinnvolle Unterstützung bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu entwickeln.

4. Fortschritt und Entwicklung fördern

Im Rahmen unseres partnerschaftlichen Ansatzes ist es unser Ziel, Lieferanten durch die Bereitstellung von Daten und Analysen bei der Bewältigung von ESG-Problemen, mit denen sie in ihren Betrieben konfrontiert sein können, zu unterstützen. Die von uns eingeführten Lieferantenbewertungen bieten dafür eine solide Grundlage. Darauf aufbauend werden wir in der Lage sein, gemeinsam Mängel zu beheben und an einer nachhaltigeren Performance in unserer Lieferkette mitzuwirken.

Unsere Erfolge

Obwohl unser Programm für nachhaltige Beschaffung noch jung ist, haben wir bereits bedeutende Fortschritte bei der Verankerung von Sozial-, Umwelt- und Governance-Kriterien in unserer Beschaffungskultur und unseren Beschaffungsprozessen gemacht. Wir haben eine gruppenweite Organisation aufgebaut, die es uns ermöglicht, das Thema auf strategischer und operativer Ebene effektiv zu steuern.

Unsere Einkaufs-Community und unsere Lieferanten im In- und Ausland wurden sensibilisiert. Durch die Einführung einer Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und eines Supplier Code of Conduct haben wir definiert, was von unseren Mitarbeitenden und Partnern erwartet wird.

SARIA ist besonders stolz auf die gut etablierte und wachsende Zusammenarbeit mit unseren internationalen Kolleginnen und Kollegen, die es uns ermöglicht, ESG-Kriterien in unsere Lieferantenauswahl- und -bewertungsprozesse zu integrieren. Innerhalb von nur einem Jahr nach Einführung des nachhaltigen Beschaffungsprogramms konnten wir Geschäftspartner aus 19 Ländern und verschiedenen Branchen bewerten.

Nachhaltige Beschaffung ist auch einer der vier Bereiche der EcoVadis-Bewertung, der wir uns in unserer Rolle als Zulieferer unterziehen. Dank unserer systematischen und umfassenden Bemühungen konnten wir unsere Leistung in diesem Bereich verbessern. Aufgrund dieser Fortschritte und der Fortschritte in den anderen Bewertungsbereichen wurde uns 2021 der Silber-Status verliehen, nachdem wir im Jahr zuvor den Bronze-Status erreicht hatten. Die Bewertung unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistung ist nicht nur für die Aufrechterhaltung der Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden wichtig. Sie ist auch ein Signal an unsere Lieferanten, dass wir selbst das tun, was wir von ihnen erwarten.

„Durch die Einführung einer Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und eines Supplier Code of Conduct haben wir definiert, was wir von unseren Mitarbeitenden und Partnern erwarten.“

Unsere Ziele

Trotz unserer Erfolge sind wir bestrebt, uns weiterzuentwickeln und den Reifegrad unseres Programms für nachhaltige Beschaffung ständig zu verbessern. Intern werden wir unsere Einkaufsteams weiterhin über die Bedeutung der nachhaltigen Beschaffung, unseren Ansatz und seine Umsetzung schulen. Schließlich sind sie es, die einen großen Teil unserer Beschaffungsaktivitäten durchführen.

Darüber hinaus werden wir ab 2022 eine Klausel, die uns zur Einhaltung der Bestimmungen des Supplier Code of Conduct verpflichtet, in unsere Beschaffungsverträge aufnehmen. Bereits zu Beginn jeder Vertragsbeziehung wollen wir unmissverständlich klarstellen, dass die Einhaltung der vorgegebenen ESG-Kriterien eine Kernvoraussetzung ist, um mit SARIA Geschäfte abzuwickeln. Diese Botschaft werden wir auch an bestehende Lieferanten weitergeben. Unser Ziel ist es, auf unsere strategisch wichtigen Lieferanten entsprechend ihrem Einkaufsvolumen zuzugehen, damit sie den Supplier Code of Conduct unterzeichnen.

Außerdem werden wir noch mehr, insbesondere bestehende, Lieferanten dazu anhalten, eine Nachhaltigkeitsbewertung durchzuführen. Auf diese Weise können wir ihre Leistung besser bewerten, Schwachstellen in unserer Lieferkette identifizieren und ihre Widerstandsfähigkeit durch das damit verbundene Risikomanagement erhöhen. Gemeinsam mit den Lieferanten werden wir Maßnahmen ermitteln, die zur Verbesserung ihrer ESG-Leistung ergriffen werden müssen und unseren partnerschaftlichen Ansatz weiter fördern.

Direkter Einkauf

Die Rohware, die in unsere Produktionsprozesse einfließt, wird direkt von unseren Tochtergesellschaften eingekauft. Durch diesen lokalen Ansatz können wir die Qualität und die Rückverfolgbarkeit, die für unser Geschäft von wesentlicher Bedeutung sind, garantieren. Da alle von uns verwendeten Rohstoffe organischen Ursprung haben, sind die Herkunftsnachweise, der Transport über kurze Entfernungen und systematische Qualitätskontrollen für uns unerlässlich. Verantwortung und Transparenz in jedem einzelnen Schritt unserer Lieferkette sind die Grundlage dafür, dass wir unseren Kunden die bestmöglichen Dienstleistungen und Produkte anbieten können.

Aufgrund der Vielfalt unserer Lieferanten – von landwirtschaftlichen Betrieben bis hin zu Restaurants – und der Vielfalt der von uns beschafften Materialien, die von Fischnebenprodukten bis zu Altspeiseöl reichen, verfolgen wir bei der Beschaffung von Rohstoffen bewusst einen dezentralen Ansatz. Durch die direkte Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen unseren Einheiten und ihren jeweiligen Lieferanten stellen wir sicher, dass die höchsten Standards in den Lieferketten aller unserer Divisionen und Geschäftsbereiche eingehalten werden. Darüber hinaus fördern wir auch die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern der SARIA-Gruppe, um nachhaltige Synergien zu schaffen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

Bioiberica und Van Hessen – vertikale Integration für nachhaltigen Fortschritt

Unsere Division Food & Pharma besteht aus Van Hessen und Bioiberica. Diese beiden jüngsten Mitglieder des SARIA Portfolios haben miteinander verbundene Wertschöpfungsketten, denn Van Hessen liefert pharmazeutische Rohstoffe, die Bioiberica zur Herstellung seiner Produkte verwendet.

Bioiberica ist ein globales Life-Science-Unternehmen, das sich für die Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Menschen, Tieren und Pflanzen einsetzt. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Identifizierung, Extraktion und Entwicklung von Molekülen biologischen Ursprungs, die in hochwertigen Produkten für die pharmazeutische, nutraceutical, veterinärmedizinische sowie Futtermittel- und Agrarindustrie Anwendung finden. Eines der wichtigsten Produkte des Unternehmens ist der Wirkstoff für Heparin, ein Medikament von weltweiter Bedeutung. Heparin rettet jedes Jahr das Leben von über 100 Millionen Menschen und ist das am häufigsten verwendete Medikament zur Behandlung und Vorbeugung von Thrombosen. Aus gutem Grund steht Heparin auf der Liste der unentbehrlichen Arzneimittel der Weltgesundheitsorganisation. Weltweit enthält jede fünfte Heparin-Dosis den Wirkstoff von Bioiberica.

Die Herstellung von Heparin ist jedoch schwierig, da die Darmschleimhaut von Schweinen derzeit der einzige zugelassene Ausgangsstoff für das in den meisten Ländern der Welt verkaufte Heparin ist. Da Därme nicht die hygienischste Umgebung bieten, erfordert die Gewinnung der Mukosa ein hohes Maß an Geschick und Bewusstsein für Biosicherheit. Der gesamte Prozess der Gewinnung, Verarbeitung und des Transports ist zudem äußerst zeitkritisch und erfordert einen nahtlosen Arbeitsablauf vom Schlachthof bis zur pharmazeutischen Einrichtung, was eine vollständige Kontrolle über die gesamte Lieferkette unerlässlich macht.

Hier setzt die enge Zusammenarbeit zwischen Bioiberica und Van Hessen an. Van Hessen ist weltweit führend in Gewinnung, Verarbeitung und Vertrieb von Naturdärmen, Fleischprodukten und pharmazeutischen Produkten.

Dank des weltweiten Betriebs von Kuttelleien in Schlachthöfen ist der sorgfältige und schnelle Übergang von der Entnahme zur Verarbeitung der Mukosa bei Bioiberica gewährleistet.

„Diese systematische vertikale Integration der Lieferketten innerhalb von SARIA gewährleistet einen konstanten Fluss an zugelassenen Rohstoffen und ermöglicht es uns, ein sicheres Produkt in einem Bereich zu liefern, in dem es absolut keinen Raum für Kompromisse bei der Qualität gibt.“



Diese systematische vertikale Integration der Lieferketten innerhalb von SARIA gewährleistet einen konstanten Fluss an zugelassenen Rohstoffen und ermöglicht es uns, ein sicheres Produkt in einem Bereich zu liefern, in dem es absolut keinen Platz für Kompromisse bei der Qualität gibt. Das Qualitätsmanagement von Bioiberica garantiert eine vollständige Rückverfolgbarkeit innerhalb unserer Lieferkette und der unserer Lieferanten. Dies wird unter anderem durch Zertifizierungen wie GMP bestätigt.

Kollaboration und Digitalisierung – die Erfolgsfaktoren für Verantwortung in der Lieferkette bei Daka SecAnim

Für unsere SecAnim-Aktivitäten in Dänemark hat unsere nordische Tochtergesellschaft Daka die App PIGUP&KO entwickelt, mit der Landwirte gefallene Tiere einfach und schnell registrieren können, um eine zeitnahe, sichere und hygienische Entsorgung zu gewährleisten. Im Jahr 2020 wurde die App in mehreren Sprachen, darunter Englisch, Ukrainisch und Rumänisch, veröffentlicht. PIGUP&KO wird jeden Monat von 6000 Landwirten genutzt, und wir arbeiten aktiv daran, dass sich noch mehr Landwirte beteiligen.

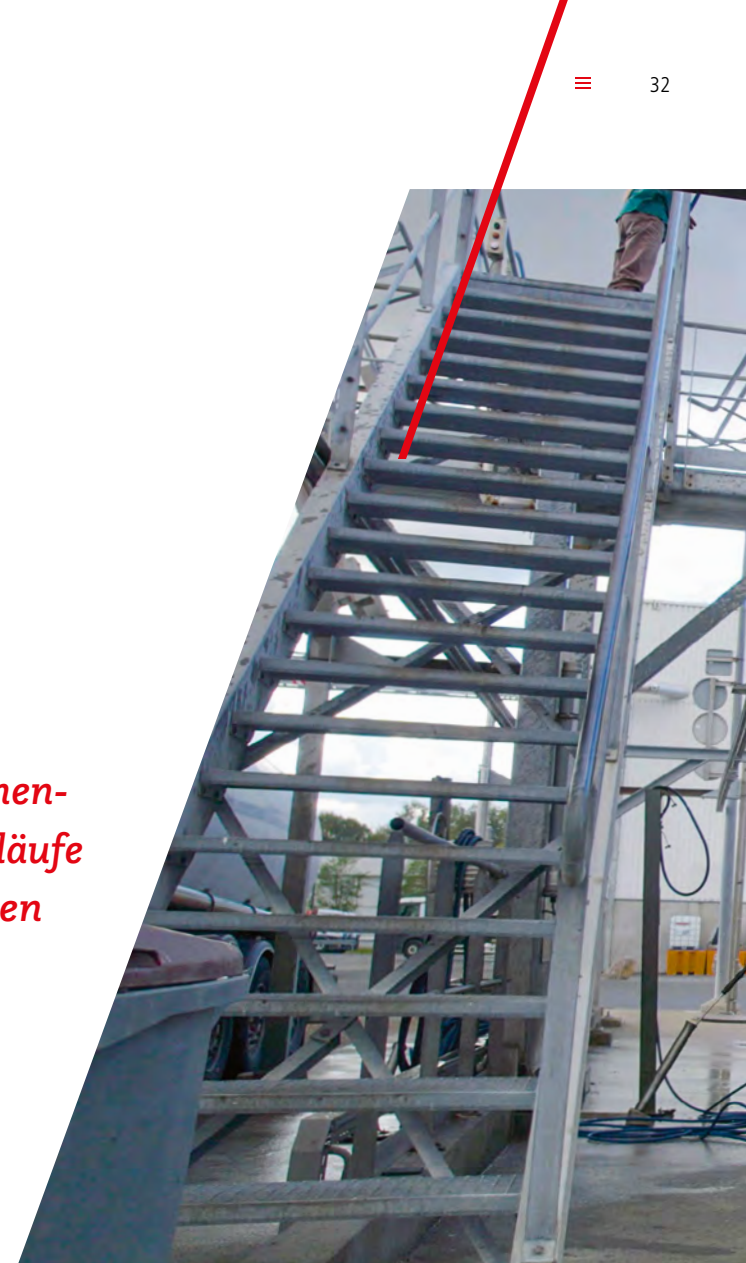
Wir wollen aber nicht nur den Einsatz von PIGUP&KO ausweiten, sondern arbeiten auch an ihrer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Deshalb hat Daka SecAnim in enger Zusammenarbeit mit den Landwirten notwendige Arbeitsabläufe im Umgang mit gefallenen Tieren analysiert, um die Erfassung und noch bessere Verwertung der Rohstoffe zu optimieren. Auf der Grundlage der Ergebnisse konnten wir es den Landwirten noch einfacher machen, Meldungen über gefallene Tiere zu übermitteln. Darüber hinaus haben wir eine Vorregistrierung eingeführt, sodass gefallene Tiere bereits registriert werden, wenn sie im Stall bemerkt werden, und nicht erst, wenn sie auf dem Abholplatz sind. Dies ermöglicht eine schnellere Verwertung.

Aber dabei haben wir es nicht belassen. Bei Daka SecAnim haben wir auch ein vollständig digitales Transportsystem implementiert, das sicherstellt, dass die Tiere so schnell wie möglich und mit vollständiger Rückverfolgbarkeit vom Hof abgeholt und bis zur Niederlassung transportiert werden. Das System ist in das Zentrale Haltingsregister (CHR) der dänischen Veterinär- und Lebensmittelbehörde integriert und gewährleistet eine kontinuierliche Aktualisierung, z. B. bei kranken Herden.

Das System meldet automatisch, dass gefallene Tiere mit ansteckenden Krankheiten separat oder am Ende des Sammeltransports eingesammelt werden müssen, um eine Verbreitung der Infektion zu verhindern.

Durch digitale Innovation und Zusammenarbeit haben wir nicht nur die Arbeitsabläufe für Landwirte als eine unserer wichtigsten Kundengruppen erleichtert. Wir haben auch die Nachhaltigkeit unserer Lieferketten durch sicherere und effizientere Prozesse verbessert.


„Durch digitale Innovation und Zusammenarbeit haben wir nicht nur die Arbeitsabläufe für Landwirte als eine unserer wichtigsten Kundengruppen erleichtert. Wir haben auch die Nachhaltigkeit unserer Lieferketten durch sicherere und effizientere Prozesse verbessert.“







Nachhaltige Lösungen anbieten



/ Kundenorientierung

Wertschöpfung für unsere Kunden durch Engagement und Innovation

Die Entwicklung und Bereitstellung innovativer Lösungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnitten sind, ist das, was uns bei SARIA motiviert. Deshalb ist eine starke Kundenorientierung fester Bestandteil unserer Vision. Wir wollen aber nicht nur die besten Produkte und Dienstleistungen anbieten, sondern unsere Kunden auch in ihrem Streben nach Nachhaltigkeit unterstützen. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam einen größeren Hebel haben, um einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Positiven Einfluss nehmen zu können erfordert auch wirtschaftlichen Erfolg als Grundlage. Er ermöglicht es uns, Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, Umweltschutz und eine faire Behandlung unserer Lieferanten zu gewährleisten und die öffentliche Infrastruktur durch die von uns gezahlten Steuern und Abgaben zu unterstützen.

„Nur wenn wir alle unsere Aktivitäten auf unsere Kunden ausrichten, können wir in dem, was wir tun, wirklich die Besten sein.“

Dr. Peter Hill, Mitglied des Vorstands

SARIA-Organisation kundenorientiert ausrichten

Entsprechend unserer Vision, der beste Partner für nachhaltige Lösungen zu sein, haben wir 2021 eine Neuausrichtung unserer Organisationsstruktur eingeleitet, um die operativen Aktivitäten noch stärker auf unsere Kunden auszurichten. Wir haben die bisher bestehenden sieben Geschäftsbereiche in drei länderübergreifende Divisionen zusammengeführt. Das verbindende Element innerhalb jeder Division sind entweder ihre Liefer- und Wertschöpfungsketten, die direkt aufeinander aufbauen, oder die bedienten Kundensegmente und Märkte. Dr. Peter Hill, Mitglied der Vorstands, erklärt: „Nur wenn wir alle unsere Aktivitäten auf unsere Kunden ausrichten, können wir wirklich die Besten sein in dem, was wir tun. Und nur wenn wir unsere Kunden und ihre Bedürfnisse genau verstehen, können wir uns gemeinsam mit ihnen weiterentwickeln und langfristige Partnerschaften aufbauen. Unser Ansatz ist daher, unsere Organisation noch stärker auf unsere Kunden und das jeweilige Geschäft auszurichten.“

Die Logik dieses Ansatzes ist klar und überzeugend. In einigen Branchen, z. B. in der Tiernahrungsindustrie, haben wir überwiegend große internationale Kunden, mit denen wir in mehreren Ländern zusammenarbeiten. Indem wir die nationalen Geschäftseinheiten unter dem Dach einer Division zusammenfassen, können wir gegenüber den Kunden als Einheit auftreten und unkomplizierte und effiziente Abläufe garantieren. Da unsere Geschäftspartner in anderen Bereichen beispielsweise Landwirte oder Gastronomen sind, mit denen wir eher auf lokaler Ebene zusammenarbeiten, ermöglicht es uns die Divisionsstruktur gleichzeitig, auch auf deren individuelle Bedürfnisse und Anforderungen einzugehen.

In einem sich schnell verändernden Marktumfeld ermöglicht die Organisation in drei Divisionen eine starke Ausrichtung auf die eigenen Kunden, ohne

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



dabei isoliert voneinander zu agieren. Gemäß dem Motto dieses Veränderungsprojekts, „3 DIVISIONS – 1 GROUP“, verstärken wir auch aktiv die Zusammenarbeit zwischen ihnen, um Synergien zu schaffen und zu nutzen. Durch den strategischen Transfer von Fachwissen, Kenntnissen und bewährten Verfahren können wir unseren Kunden innovativere Lösungen anbieten und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung weiter ausbauen.

Ein offenes Ohr für unsere Kunden

Die Grundlage für jede dauerhafte und vertrauensvolle Kundenbeziehung ist das Verständnis für die Bedürfnisse der einzelnen Kunden. Aufmerksames Zuhören ist kein einmaliges Ereignis, sondern ein kontinuierlicher Prozess, denn die Anforderungen der Kunden ändern sich mit dem raschen Wandel ihres Geschäftsumfelds.

Daher nutzen wir verschiedene Formate, um den Dialog mit unseren Kunden aufrechtzuerhalten. Bei Daka SecAnim in Dänemark veranstalten wir regelmäßig unser Landwirteforum, bei dem wir mit unseren Kunden aus der Landwirtschaft Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind, identifizieren und gemeinsame Lösungen erarbeiten.

Dabei haben wir festgestellt, dass viele Landwirte aufgrund von Sprachbarrieren nicht in der Lage sind, ausländische Mitarbeitende in Sicherheitsfragen zu schulen. Mit der Produktion von Schulungsvideos haben wir eine schnelle und praktische Lösung gefunden, die Landwirte leicht anwenden können, wie Søren Mohr Jensen, Leiter der Abteilung Kommunikation und Marketing bei Daka, erklärt: „In einigen Fällen haben die in den Ställen arbeitenden Mitarbeitenden einen ausländischen Hintergrund und kommen aus einem anderen Berufsfeld. Deshalb informieren wir darüber, wie wichtig der korrekte Umgang mit gefallenen Tieren in Dänemark ist und wie die

Tiere zu behandeln sind. Ursprünglich war das Material auf Dänisch mit einer englischen Übersetzung verfügbar und wurde jetzt mit weiteren Sprachen unterteilt, die typischerweise von landwirtschaftlichen Mitarbeitenden gesprochen werden.“

Nähe zum Kunden ist unser Ziel

Nah am Kunden zu sein bedeutet bei SARIA nicht nur, genau zuzuhören, was er braucht. Es bedeutet auch, im wahrsten Sinne des Wortes in seiner Nähe zu sein, wann und wo immer es möglich ist. Geografische Nähe ist ein wichtiger Faktor für unsere strategische Expansion auf internationaler und nationaler Ebene. Im Jahr 2019 eröffnete Van Hessen einen Standort in Brasilien, um unsere Kunden auf dem lateinamerikanischen Markt mit Schweinedärmen zu beliefern. Die Auswahl und Lieferung vor Ort reduziert Transportzeiten und Emissionen sowie die Abhängigkeit von Importen aus anderen Kontinenten. Auf diese Weise können wir unseren Kunden schnellere und effizientere Prozesse anbieten und die Belastbarkeit ihrer Lieferketten erhöhen.

Darüber hinaus sind lokale Präsenz und kurze Transportwege der Schlüssel zur Sicherung der maximalen Frische unserer Rohstoffe. Um sicherzustellen, dass unsere Verarbeitungsanlagen nie zu weit vom Herkunftsort der Rohstoffe entfernt sind, betreibt unsere Division Petfood & Feed mit ihren Geschäftsbereichen SARVAL und Bioceval ein internationales Netz von Produktionsanlagen mit Standorten in zwölf Ländern auf drei Kontinenten.

Auf nationaler Ebene ist die Eröffnung eines neuen ReFood-Standorts in Trossingen, Deutschland, ein gutes Beispiel für unsere Bemühungen, dort zu sein, wo unsere Kunden sind. Als 20. ReFood-Standort in Deutschland erweitert er unser bundesweites Netzwerk und trägt zu unserer engen Beziehung zu Krankenhäusern, Restaurants und anderen lokalen Kunden bei.



Produktverantwortung

Für uns bei SARIA ist die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen eine Selbstverständlichkeit. Sie ist ein fester Bestandteil unserer Qualitätskultur. Verantwortung zu übernehmen für das, was wir anbieten – von komplexen landwirtschaftlichen Lösungen bis hin zu innovativen Arzneimitteln –, steht immer im Mittelpunkt unseres Handelns. Harald van Boxtel, Mitglied des Vorstands, erklärt: „Qualität ist mehr als eine Eigenschaft eines Endprodukts oder einer Dienstleistung. Sie bezieht sich auf jeden einzelnen Schritt in der Lieferkette und während der Verarbeitung sowie auf unsere Bemühungen, den Kunden genau das zu bieten, was sie brauchen. Konsequenter und zuverlässiger die richtige Qualität zu liefern, steht im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten.“

Die strikte Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften an allen unseren Geschäftsstandorten ist die Grundlage unseres Qualitätskonzepts. Darüber hinaus sichern und verbessern wir die Qualität unserer Produkte und der damit verbundenen Prozesse durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten. An vielen Produktionsstandorten arbeiten wir auf der Grundlage von Managementsystemen, die nach weltweit anerkannten Qualitätsstandards zertifiziert sind. Unsere deutschen SecAnim-, ReFood- und ecoMotion-Standorte sowie Bioceval- und mehrere SARVAL-Standorte in Deutschland, Polen und Rumänien sind nach ISO 9001, der weltweit führenden Norm für Qualitätsmanagement, zertifiziert.

Ein ganzheitliches Qualitätsmanagement wird auch von der ISO 22000 gefordert, einer der bekanntesten Normen für Lebensmittelsicherheit in der weltweiten Lebensmittelindustrie. So haben beispielsweise einige unserer SARVAL- und Nassfutterstandorte in Spanien und Rumänien sowie die deutsche ReFood-Tochtergesellschaft GERLICHER diese wichtige Zertifizierung

erhalten. Beide ISO-Normen sehen die Zyklen „Planen – Ausführen – Kontrollieren – Optimieren“ vor, um relevante Probleme systematisch zu analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Lebensmittelsicherheit und Qualität haben auch bei Van Hessen oberste Priorität. Um den Anforderungen unserer Kunden und unseren eigenen Standards in Bezug auf sichere Produkte gerecht zu werden, verfügen unsere Einrichtungen über hohe Zertifizierungsniveaus bei anerkannten Zertifizierungsprogrammen der Global Food Safety Initiative (GFSI), wie z. B. FSSC 22000, einer ergänzenden Norm zu ISO 22000. Eine weitere Zertifizierung im Zusammenhang mit der Lebens- und Futtermittelsicherheit ist das Label GMP+ (Good Manufacturing Practice Plus), das verlangt, dass die Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette durchgängig nach bestimmten Qualitätsstandards hergestellt und kontrolliert werden. Im Jahr 2021 waren 19 Standorte unserer Divisionen Petfood & Feed sowie Food & Pharma nach GMP+ zertifiziert.

Produktverantwortung bedeutet aber nicht nur, unseren Kunden ein Höchstmaß an Sicherheit und Qualität zu garantieren. Für uns bei SARIA gehören dazu auch die sozialen und ökologischen Aspekte unserer Produkte. Unsere Kunden können zu Recht erwarten, dass unsere Produkte anerkannte Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Ein Beispiel dafür sind die SMETA-Audits (Sedex Members Ethical Trade Audit), die wir regelmäßig an SARVAL-, Bioceval- und Nassfutterstandorten durchführen. 2021 wurden Produktionsstätten in Frankreich, Spanien, Deutschland, den USA und insbesondere in Großbritannien auditiert. Durch umfassende Besuche vor Ort weist SMETA nach, dass die Betriebe gute Arbeitsbedingungen sowie Arbeits-, Umwelt und Geschäftsethikstandards einhalten.

Eine nachhaltige Nutzung der Meeresressourcen, wie z. B. nachhaltige Fischerei und Aquakultur, wird anhand der Standards des Marine Stewardship

Council (MSC) und des Aquaculture Stewardship Council (ASC) sowie des IFFO RS Global Standard for Responsible Supply of Marine Ingredients zertifiziert. Im Jahr 2021 wurden mehrere unserer Petfood & Feed-Standorte, die Fischnebenprodukte in Deutschland, Frankreich und Spanien sammeln und verarbeiten, entsprechend zertifiziert, ebenso wie Van Hessen in den Niederlanden.

Eine weitere Zertifizierung, die für unsere Division Organics2Power in Deutschland besonders relevant ist, ist REDcert, ein von der Europäischen Kommission anerkanntes System zum Nachweis der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien für die Produktion von Biokraftstoffen aus Biomasse gemäß EU-Richtlinie für erneuerbare Energien II (RED II). 2021 wurden alle deutschen ReFood-Produktions- und Logistikstandorte sowie unser ecoMotion-Werk in Sternberg, Deutschland, entsprechend zertifiziert. Ein weiterer führender Standard im Bereich nachhaltiger Biokraftstoffe ist ISCC EU, der ebenfalls die Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien der RED II nachweist. Darüber hinaus gibt es ISCC PLUS, einen anerkannten Standard für nachhaltige Produktion, kreislauffähige und biobasierte Produkte, erneuerbare Energien, Lebensmittel, Futtermittel und Biokraftstoffe außerhalb der EU. 45 Standorte, die zu unseren Divisionen Petfood & Feed und Organics2Power gehören, erhielten 2021 die ISCC-Zertifizierung, darunter Werke in Frankreich, Spanien, Deutschland, Italien, dem Vereinigten Königreich, Polen, Österreich und Tschechien.

Innovation als Werttreiber

Es gibt viele Merkmale, die die Qualität eines Produkts bestimmen. Funktionalität, Leistung, Kompatibilität, Benutzerfreundlichkeit und Zuverlässigkeit gehören zu den wichtigsten davon. In der schnelllebigen Welt von heute, in der sich Anforderungen und Bedürfnisse in beispiellosem Tempo verändern, können solche Produkteigenschaften nicht ohne Innovation erreicht werden.

Die Bereitstellung innovativer Lösungen für unsere Kunden ist daher nicht nur für ihren, sondern auch für unseren Markterfolg unerlässlich.

Bioiberica hat einen natürlichen Wirkstoff für die Behandlung von Hypothyreose entwickelt – eine häufige Form der mangelhaften Hormonproduktion der Schilddrüse, von der in Europa etwa 5 % der Bevölkerung betroffen sind. Diese auch als Schilddrüsenunterfunktion bezeichnete Erkrankung führt zu einer Verlangsamung der natürlichen Körperfunktionen und steuert den Herzschlag und die Geschwindigkeit der Verdauung. In der Vergangenheit wurden Patienten mit Schilddrüsenunterfunktion in der Regel mit einem Schilddrüsenhormonersatz durch Levothyroxin, einem synthetischen Medikament, behandelt. Es wird jedoch geschätzt, dass 5 bis 10 % der mit Levothyroxin behandelten Patienten anhaltende Symptome wie Müdigkeit, Gewichtszunahme und Depressionen aufweisen, obwohl der Hormonspiegel ausgeglichene Schilddrüsenwerte zeigt. Die Behandlung auf natürlicher Basis bietet den betroffenen Patienten eine Möglichkeit, die Nebenwirkungen zu verringern und ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu steigern. Aufgrund solcher Errungenschaften hat Bioiberica seine gute Bewertung in der Rangliste des spanischen Industrieministeriums für Unternehmen der Pharmabranche beibehalten.

Innovation in unserer Gruppe ist jedoch nicht auf Labore beschränkt. Bei ALVA in Frankreich, dem Hersteller von Speisefetten innerhalb des Geschäftsbereichs SARVAL, nehmen unsere Mitarbeitenden regelmäßig an Verkostungen teil, die wir durchführen. Wir könnten kaum bessere Experten finden, um den Geschmack unserer Produkte zu verbessern oder neue Produkte auf den Markt zu bringen. Letztendlich schaffen wir eine Win-Win-Situation. Wir verbessern ständig die Produktqualität und -entwicklung, während unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich noch stärker mit dem zu identifizieren, was sie jeden Tag produzieren.

In Frankreich arbeiten wir auch eng mit Schiever zusammen, einem französischen Familienunternehmen, das vor allem im mittleren und östlichen Teil von Frankreich Super- und Großhandelsmärkte betreibt. Wir sind seit mehr als 20 Jahren Partner, und fast ein Drittel der 320 Filialen der Gruppe vertraut uns die Verarbeitung ihrer Fleischnebenprodukte an. Durch die Verschärfung der Vorschriften sind die Anforderungen an die Verwertung von organischen Abfällen gestiegen, was zu einem erfolgreichen gemeinsamen Projekt von Schiever und ReFood geführt hat. In einem ersten Schritt haben wir gemeinsam mit Schiever 30 Filialen definiert, die Priorität haben, und sie auditiert, um den für ihre Bedürfnisse am besten geeigneten Service zu ermitteln. Dabei wollten wir stets nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern einen Nutzen für unseren Kunden generieren. Im Folgeschritt übernahmen wir die Rolle eines Innovationsarchitekten, der die bestmögliche Lösung erarbeitet. Wir haben spezielle Behälter eingeführt, die eine hoch-effektive und effiziente Sammlung der Fette ermöglichen, und wir haben mit der Ausweitung unserer Zusammenarbeit auf die Sammlung von Fetten aus Kühlschränken bereits den nächsten Schritt im Sinn. Insgesamt haben wir 2021 beachtliche 650 Tonnen organische Reststoffe aus 38 Schiever-Märkten gesammelt. Da es nicht zu unseren Stärken gehört, uns auf dem Erreichten auszuruhen, wollen wir im Jahr 2022 in 99 Märkten präsent sein und die Sammelmenge auf 1200 Tonnen erhöhen.

Blick in die Zukunft

Ehrgeiz ist Teil unserer DNA und treibt uns an, stets nach innovativen Lösungen zu suchen, die auf die Bedürfnisse unserer Kunden und die Anforderungen des Marktes zugeschnitten sind. Mit unserer neuen Organisationsstruktur werden wir diese Aspekte in Zukunft noch weiter verstärken können.



/ Strategische Partnerschaften

Gemeinsam für eine nachhaltige Entwicklung

Bei SARIA ist ein partnerschaftlicher Ansatz für alles, was wir tun, von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund sind gegenseitiges Vertrauen und Zusammenarbeit tief in unserer Vision und unserer Mission verankert. Wir streben nicht nur danach, der beste Partner für nachhaltige Lösungen zu sein, sondern wir suchen auch Partner, die uns dabei helfen, diese Lösungen anzubieten. Eine sinnvolle nachhaltige Entwicklung kann nicht im Alleingang vorangetrieben werden, sondern erfordert Zusammenarbeit – auch zwischen Partnern aus unterschiedlichen Bereichen. Deshalb arbeiten wir regelmäßig nicht nur mit unseren Lieferanten und Kunden zusammen, sondern auch mit Behörden, Bildungseinrichtungen, Dienstleistern und vielen anderen. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mehr bewirken können.

Unser Ansatz für strategische Partnerschaften

Die SARIA-Gruppe zeichnet sich durch eine große Bandbreite aus, sowohl in geografischer Hinsicht als auch in Bezug auf unsere Geschäftsfelder. Obwohl wir gruppenweit einen kreislaufwirtschaftlichen Ansatz verfolgen und umfangreiche Synergien zwischen unseren Divisionen schaffen, sind diese auf unterschiedlichen Stufen der Wertschöpfungskette tätig, setzen unterschiedliche Materialien ein und verwenden verschiedene Technologien. Deshalb würde ein zentraler Ansatz für den Aufbau von Partnerschaften schnell an seine Grenzen stoßen. Stattdessen suchen sich unsere Divisionen die Partner, die sie brauchen, um die Chancen zu nutzen und die Herausforderungen zu meistern, vor denen sie stehen.

So unterschiedlich unsere Partnerschaften auch sein mögen, sie sind durch das gemeinsame Ziel verbunden, für unsere Stakeholder, unsere Partner und für uns selbst einen nachhaltigen Wert zu schaffen. Im Folgenden richten wir den Fokus auf einige unserer Kooperationen, um die Vielfalt der Partner, mit denen wir zusammenarbeiten, und der gemeinsam initiierten Projekte zu veranschaulichen.

„Eine sinnvolle nachhaltige Entwicklung kann nicht im Alleingang geschaffen werden, sondern erfordert Zusammenarbeit.“



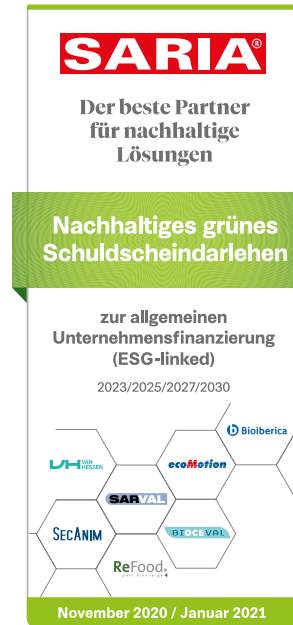
Nachhaltige Unternehmensentwicklung

SARIA ist nicht nur ein Familienunternehmen, sondern auch eine Familie von Unternehmen. Die Gründung von Joint Ventures ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsentwicklung, und wir sind immer auf der Suche nach Unternehmern, die Teil der SARIA-Familie werden wollen. Wenn wir eine solche Beziehung eingehen, bieten wir Unterstützung in verschiedenen Formen an, z. B. wenn es darum geht, eine Lösung für die Führungsnachfolge zu finden. So können die Eigentümer an Bord bleiben, um den Übergang zu begleiten und dafür zu sorgen, dass das Unternehmen reibungslos weiterläuft. Könnte es einen größeren Gewinn für alle Beteiligten geben?

Nachhaltige Finanzen jenseits börsennotierter Unternehmen

Bekannte börsennotierte Unternehmen machen es vor, und man könnte meinen, dass nur sie eine nachhaltige Finanzierung für sich in Anspruch nehmen. Dies ist nicht der Fall: Auch SARIA als Familienunternehmen verbindet bereits heute Nachhaltigkeit und Unternehmensfinanzierung. Mit dem tief in unserem Unternehmen verankerten Nachhaltigkeitsbewusstsein ist SARIA vielen anderen Unternehmen einen großen Schritt voraus. Gemeinsam mit unseren Bankpartnern haben wir unsere Finanzierungstätigkeit an Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) gekoppelt. In der Praxis bedeutet das: Je besser unsere Nachhaltigkeitsleistung, gemessen an unserem EcoVadis-Nachhaltigkeitsscore, desto günstiger sind die Finanzierungsbedingungen, insbesondere die Zinssätze, die wir erhalten. Dies schafft einen Anreiz für uns, die eigene Leistung kontinuierlich zu verbessern und auch in finanzieller Hinsicht von unserem Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu profitieren.

Im Jahr 2020 haben wir erfolgreich ein ESG-gebundenes Schuldschein-darlehen herausgegeben und ein ESG-gebundenes Factoring-Programm mit der PB Factoring GmbH (Deutsche Bank Gruppe) als unserem Dienstleister in diesem Bereich etabliert. Neben diesen beiden Instrumenten sind wir entschlossen, die Nutzung nachhaltiger Finanzinstrumente weiter auszubauen.



„Mit SARIA haben wir das bisher größte ESG-gebundene internationale Factoring-Programm bei PB Factoring vereinbart. Wir sind stolz darauf, die nachhaltige Entwicklung von SARIA als strategischer Partner zu fördern.“

PB Factoring GmbH

Forschungszusammenarbeit für wissenschaftlichen Fortschritt

Innovation ist für uns ein entscheidender Erfolgsfaktor, der für jedes unserer Geschäfte sehr spezifisch ist. Über das hinauszugehen, was wir bereits wissen, erfordert einen offenen Austausch mit Partnern, bei dem die Zusammenarbeit ein Sprungbrett für neue Ideen ist.

Bioiberica, das Life-Science-Unternehmen unserer Gruppe, hat sich der ständigen Verbesserung der Gesundheit und Lebensqualität von Menschen, Tieren und Pflanzen verschrieben. Dies ist ohne qualitativ hochwertige Forschung nicht möglich. Deshalb arbeitet Bioiberica derzeit mit über 30 öffentlichen und privaten Forschungszentren in mehr als zehn Ländern zusammen. Zu den Partnern gehören renommierte Einrichtungen wie das Royal Veterinary College in London, die Iowa State University und die University of Pennsylvania. Durch die enge Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wissenschaft kann Bioiberica die Bedürfnisse der Branche besser verstehen und ist in der Lage, unseren Partnern wertschöpfende Produkte sowie wissenschaftliche, regulatorische, industrielle und marktbezogene Fachkenntnisse zur Verfügung zu stellen, um gemeinsam neue Grenzen der Biowissenschaften zu erobern. Als Ausdruck dieses Engagements hat das Unternehmen seine Investitionen in Forschung und Entwicklung von 2019 bis 2021 verdoppelt, um Forschungsprojekte zu fördern, bei denen die Gesundheit das oberste Ziel ist.

Unsere Division Petfood & Feed, die sich mit der tierischen Nebenproduktindustrie befasst, unterstützt aktiv das Global Feed LCA Institute (GFLI) und profitiert von dessen Wissen. Das GFLI ist ein unabhängiges Institut der Tiernahrungs- und Lebensmittelindustrie, dessen Ziel es ist, eine öffentlich zugängliche Datenbank zur Bewertung der Auswirkungen von Tiernahrung auf den Lebenszyklus (Life Cycle Impact Assessment, LCIA) zu entwickeln.

Mit Hilfe dieser Datenbank können die Umweltauswirkungen von Tiernahrungsprodukten bewertet werden. Auf der Grundlage dieses von den jeweiligen Herstellern zusammengetragenen Wissens kann die Umweltleistung der Tiernahrungs- und Lebensmittelindustrie systematisch verbessert werden, vor allem im Hinblick auf die Verringerung von nicht nutzbaren Restmaterialien und der CO₂-Belastung.

Partnerschaften zur Eindämmung des Klimawandels

Der Klimawandel ist zweifellos einer der Bereiche, in denen Fortschritte nur durch gemeinsame Anstrengungen erzielt werden können. Wir bei SARIA sind vielfältige Partnerschaften eingegangen, um diese entscheidende Herausforderung für die Menschheit im 21. Jahrhundert zu bewältigen. Neben der Unterstützung der GFLI-Forschungsinitiative zur Verbesserung der CO₂-Bilanz von Tiernahrungsprodukten hat sich Daka auch erfolgreich an der Klimapartnerschaft der dänischen Regierung für Landwirtschaft und Ernährung beteiligt. In dieser Partnerschaftsinitiative konnten wir ein starkes und überzeugendes Argument dafür vorbringen, dass die Ausweitung der Biogaserzeugung auf Nebenprodukten wie Gülle und Stroh basieren muss und nicht auf Produkten, die auf höheren Ebenen der Bioökonomie-Pyramide, z. B. für die Futtermittelerzeugung, effizient genutzt werden könnten.



Gemeinsam Abfall reduzieren, wo immer wir können

Bei SARIA ist es das Herzstück unserer Arbeit, die Dinge in einem Kreislauf zu halten. Und obwohl wir darin ziemlich gut sind, können wir allein nicht erfolgreich sein. Deshalb arbeiten wir mit Partnern in unserer Wertschöpfungskette und darüber hinaus zusammen.

Unsere Geschäftseinheit Daka ReFood sammelt und recycelt Lebensmittelabfälle in einer Weise, die sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich sinnvoll ist. Sie bietet Servicelösungen für Supermärkte, Kantinen, Lebensmittelhersteller, Schulen, Restaurants usw. und liefert grüne Energie, Biomasse und Dünger. Um das Bewusstsein für die korrekte Wiederverwertung von Ressourcen in Großküchen zu schärfen, hat unsere dänische Tochtergesellschaft Daka ReFood in Zusammenarbeit mit dem Global Compact Network Denmark und anderen Akteuren des dänischen Lebensmittel- und Gaststättenwesens die weitreichende Kampagne „Stop wasting food“ ins Leben gerufen. In Anbetracht der Tatsache, dass in Dänemark jährlich etwa 400.000 Tonnen Lebensmittel verbrannt werden, rief die Kampagne zur intelligenten Wiederverwendung von Lebensmittelabfällen als Quelle für Bioenergie und Dünger auf.

Gemeinsam mit den Partnern hat Daka ein Gütesiegel eingeführt, das sich an Unternehmen richtet, die sich mit Lebensmitteldienstleistungen befassen, z. B. Restaurants, Hotels, Catering-Center und Schulen. Die Initiative wächst jedes Jahr weiter. 2021 traten 188 neue Mitglieder, die sich für eine nachhaltigere Lebensmittelindustrie einsetzen, dem REFOOD-Label bei, das Ende 2021 1350 Mitglieder zählte. Durch den Beitritt zum REFOOD-Siegel können die Mitglieder ihren Stakeholdern signalisieren, dass sie sich für nachhaltige Geschäftspraktiken einsetzen.

In einer weiteren partnerschaftlichen Initiative bemüht sich die Bioceval-Tochter Lipomar, die sich auf die Herstellung von hochwertigen unvermischten Fischölen und -proteinen zur Verwendung in der Lebensmittelindustrie und darüber hinaus spezialisiert hat, ebenfalls um die Reduzierung von Lebensmittelabfällen. Zusammen mit 17 Partnern führt Lipomar ein Projekt durch, das es ermöglicht, die Wirksamkeit und Effizienz aktueller und potenzieller Maßnahmen zur Reduzierung von Lebensmittelabfällen zu bewerten. Außerdem ermöglicht die Initiative unter der Leitung der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft den Austausch von Ideen und bewährten Verfahren. „Mit der Teilnahme an diesem Projekt wollen wir einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion leisten, wie Lebensmittelabfälle reduziert werden können. Gleichzeitig erwarten wir eine Ausweitung der Märkte für Produkte, die aus Lebensmittelrohstoffen hergestellt werden, die bisher einfach entsorgt wurden“, sagt Dr. Andreas Wohltmann aus der Forschungs- & Entwicklungsabteilung von Bioceval.

Die intelligente Wiederverwendung von Abfällen trägt nicht nur dazu bei, wertvolle Ressourcen im Kreislauf zu halten, sondern kann auch zur Verringerung der CO₂-Emissionen beitragen.



Um die nachhaltige Nutzung von Lebensmittelabfällen weiter voranzutreiben, hat sich Daka mit einer Vielzahl einflussreicher Akteure aus verschiedenen Bereichen zusammengetan, um die Vereinigung REFOOD MÆRKET zu gründen.

Stop Wasting Food, die größte gemeinnützige Verbraucherorganisation Dänemarks

Unilever Food Solutions als Anbieter von Lebensmittellösungen für Unternehmen wie Restaurants, Hotels und Caterer

Agro Business Park als Wissenschaftspark mit einem starken Fokus auf Unternehmertum und Innovation in den Bereichen Landwirtschaft, Lebensmittel, Bioenergie und Umwelttechnologien

Der dänische Rat für Landwirtschaft und Ernährung vertritt die dänische Landwirtschafts- und Lebensmittelindustrie, einschließlich Unternehmen sowie Handels- und Bauernverbände.



Soziale Entwicklung gemeinsam erreichen

Wir haben nicht nur strategische Partnerschaften innerhalb unserer Wertschöpfungskette geschlossen, sondern arbeiten auch mit Partnern außerhalb der Wirtschaft zusammen, um unsere Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrzunehmen. In den Jahren 2020 und 2021 konzentrierte sich die SARIA-Gruppe vor allem auf Bildungs- und Gesundheitsprojekte an unseren Standorten.

Im Jahr 2021 waren viele Schulen wegen der Pandemie noch immer geschlossen. Die Notwendigkeit, Schüler und Schülerinnen monatelang zu Hause zu unterrichten, stellte auch eine Herausforderung dar, wenn es darum ging, ihnen die notwendige technische Ausrüstung zur Verfügung zu stellen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen und die digitalen Fähigkeiten junger Menschen zu fördern, unterstützte SARIA in Deutschland ausgewählte Schulen, mit denen bereits Lernpartnerschaften bestanden, indem den Schülern und Schülerinnen Tablets und andere Geräte zur Verfügung gestellt wurden.

Unsere deutsche Tochtergesellschaft SARVAL Fischermanns wiederum hat sich mit „Kinder im Mittelpunkt“ (KIM) zusammengetan, einem Verlag, der sich auf Bildungsmaterialien für Kinder in Grundschulen konzentriert. Im Berichtszeitraum haben SARVAL und KIM gemeinsam mit Partnern wie der Feuerwehr und den Verkehrsbetrieben der Stadt Duisburg sowie dem Kinderschutzbund Broschüren zu den Themen Brandschutz, Verkehrssicherheit und gesunde Ernährung erstellt.

In Spanien stand das Sponsoring von Amateursportvereinen und -wettbewerben, vor allem in den Bereichen Fußball und Schwimmen, im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements. Wir glauben fest an die Unter-

stützung junger Sportler und Sportlerinnen zur Förderung der körperlichen Fitness und des Teamgeistes, denn das ist der Geist, den wir auch bei SARIA leben.

Und wer sagt, dass man nicht geschäftlichen und sozialen Nutzen miteinander verbinden kann? Ebenfalls in Spanien haben wir uns mit ILUNION zusammengetan, einer Organisation, die attraktive Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schafft. Sie ist nun unser Dienstleister für die Reinigung der Arbeitskleidung. Ebenso wichtig ist, dass wir Mitarbeitende über SIFU einstellen, eine Gruppe, welche die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt fördert.

Blick in die Zukunft

Bei SARIA ist die Zusammenarbeit in Partnerschaften tief in unseren Geschäftsprinzipien und -modellen verankert. Aus diesem Grund werden wir unsere Partnerschaften qualitativ und quantitativ weiter ausbauen. Bereits in den ersten Monaten des Jahres 2022 haben wir uns Initiativen angeschlossen und Partnerschaften gestartet, wie z. B. den polnischen Circular Hotspot. Uns treibt die Überzeugung an, dass nachhaltige Entwicklung am besten gemeinsam erreicht werden kann, ganz gleich, ob es um Forschung, Innovation oder die Bewältigung alltäglicher geschäftlicher oder gesellschaftlicher Herausforderungen geht.







Das Team in den Mittelpunkt stellen



/ Arbeits- und Gesundheitschutz der Mitarbeitenden

Der Schutz unserer Mitarbeitenden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für uns von größter Bedeutung. Wir sehen es als unsere tägliche Verantwortung an, ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden zu schaffen. Das haben wir unmissverständlich in einem unserer sechs Geschäftsgrundsätze zum Ausdruck gebracht: „Arbeits- und Gesundheitsschutz sind unverzichtbarer Bestandteil unseres Handelns.“ Wir arbeiten Jahr für Jahr hart daran, das Sicherheitsniveau durch die Anwendung von Normen, Richtlinien und bewährten Verfahren weiter zu verbessern. Regelmäßige Schulungen sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden für diese Themen sensibilisiert sind und weiterhin dafür einstehen. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden sicher arbeiten und ihre besten Leistungen erbringen können.

Unser Ansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Bei SARIA sind Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Gesundheit und Sicherheit beginnen mit Bewusstsein, gefolgt von Routine. Wir haben in unserer gesamten Gruppe Schulungsprogramme eingerichtet, die beide Ziele verfolgen: unsere Mitarbeitenden mit Praktiken, Verfahren und Protokollen vertraut zu machen und sie mit dem Wissen und den Fähigkeiten auszustatten, diese bei ihren täglichen Aufgaben effektiv anzuwenden. Um diese Ziele an allen unseren Standorten zu erreichen, haben wir verschiedene Teams eingerichtet, die Schulungen, Ressourcen und Instrumente bereitstellen, um sicherzustellen, dass die Kolleginnen und Kollegen wissen, wie sie ihre Aufgaben sicher ausführen können.

Um unsere Praktiken und Strategien kontinuierlich zu verbessern, vergleichen wir sie mit anerkannten internationalen Standards. So führen wir an immer mehr Standorten Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein und lassen sie auf der Grundlage von Standards wie der ISO 45001 überprüfen. Zur Stärkung unseres systematischen Managementansatzes haben wir für die gesamte Gruppe Kennzahlen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeführt, und wir werden diese Datenbank und das Berichtswesen im Jahr 2022 weiter verbessern.

Standardisierte Prozesse und Verfahren sind zwar unverzichtbar, aber im Kern geht es um den Menschen. Deshalb unterstützen wir unsere Mitarbeitenden auch dabei, ihr Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen, und fördern Gesundheit und Wohlbefinden je nach den jeweiligen individuellen Bedürfnissen und lokalen Möglichkeiten.

„Arbeits- und Gesundheitsschutz haben für uns alle absolute Priorität. Als Unternehmen ist SARIA dafür verantwortlich, ein sicheres Arbeitsumfeld für Mitarbeitende und Dritte zu schaffen. Das ist nicht verhandelbar. Deshalb muss sich jeder von uns jeden Tag aufs Neue dafür einsetzen.“

Lars Krause-Kjær, Mitglied des Vorstands

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Globales Monitoring, lokale Umsetzung

Aufgrund der Vielfalt und der großen geografischen Ausdehnung unserer Tätigkeiten ruht unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagement auf zwei Säulen.

Für die Gesamtsteuerung und -überwachung verfolgen wir einen zentralen Ansatz, der durch lokale Dokumentationen ergänzt wird. Zu diesem Zweck haben wir gruppenweit Dashboards zu Gesundheit und Sicherheit eingeführt, die wir in den Jahren 2020 und 2021 bereits erweitert haben. Die Berichte zu Gesundheit und Sicherheit werden dem Vorstand regelmäßig vorgelegt. Sie enthalten wichtige Kennzahlen wie die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen, damit verbundene Ausfallzeiten sowie qualitative Informationen. Auf der Grundlage dieser Berichte wird der Vorstand regelmäßig über die Leistung unseres Gesundheits- und Sicherheitsmanagements informiert und ist in der Lage, Handlungsbedarf zu erkennen. Dieser Ansatz stellt sicher, dass Gesundheits- und Sicherheitsfragen bei SARIA auch auf Vorstandsebene Priorität erhalten.

Evaluierung und Überwachung auf Gruppenebene sind wichtig, um unsere Gesamtleistung in Fragen der Gesundheit und Sicherheit zu beurteilen, aber sie können nur vor Ort effektiv erfolgen. Als zweite Säule verfolgen wir daher einen dezentralen Ansatz, wenn es um die Entwicklung und Umsetzung der meisten Strategien, Programme und Aktivitäten geht. Dies ermöglicht es uns auch, den Unterschieden in den nationalen Rechtssystemen und den spezifischen Anforderungen der Branchen, denen unsere Geschäftsbereiche angehören, Rechnung zu tragen.

Bewusstsein schaffen und schulen

Sicherheit am Arbeitsplatz kann nicht ohne Bewusstsein und angemessene Schulung gewährleistet werden. Wir schulen unsere Mitarbeitenden und stellen ihnen die notwendigen Mittel zur Verfügung, damit sie ihre Aufgaben sicher erfüllen können.

Dabei ist es wichtig, das jeweilige lokale Umfeld zu berücksichtigen, nicht nur wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Anforderungen, sondern auch wegen der unterschiedlichen Sicherheitskulturen.

Matthijs Knetsch, der bei Van Hessen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zuständig ist, erklärt: „Jedes Land hat seine eigene Kultur, und das spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie die Sicherheitsvorschriften ausgelegt werden. In jeder Kultur müssen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anpassen, und das kostet einfach Zeit und Energie.“

„Jedes Land hat seine eigene Kultur, und das spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie die Sicherheitsvorschriften ausgelegt werden.“

Matthijs Knetsch ist einer der vielen Menschen, die vor Ort an unseren Standorten unter anderem dafür sorgen, dass die Sicherheitsstandards eingehalten und die Maßnahmen umgesetzt werden.

Eine seiner wichtigsten Aufgaben ist es auch, ein Verständnis dafür zu schaffen, dass Sicherheit am Arbeitsplatz die Aufgabe aller ist. Um eine solche Sicherheitskultur aufzubauen, haben Matthijs und sein Team drei Sicherheitsgrundsätze entwickelt, die alle Mitarbeitenden von Van Hessen kennen müssen:

1. Ich arbeite sicher; ich achte auf mich und andere.
2. Ich arbeite nach den Regeln, die an diesem Arbeitsplatz gelten.
3. Ich bin immer aufmerksam.

Diese Grundsätze mögen zwar simpel klingen, aber genau diese Einfachheit macht sie in alltäglichen Arbeitssituationen leicht anwendbar. Um ihre Präsenz weiter zu fördern, wurden zwei fiktive Figuren eingeführt, die den Arbeitnehmenden helfen, sich an die Sicherheitsgrundsätze zu erinnern. Da Vince & Hank dabei recht erfolgreich waren, werden die beiden Maskottchen im Rahmen einer globalen Kampagne international eingeführt.



Die beiden Maskottchen Vince & Hank werden im Rahmen einer globalen Kampagne bei Van Hessen international eingeführt.

Zum einen soll eine Sensibilisierung stattfinden, zum anderen soll die Schulung sicherstellen, dass die Mitarbeitenden wissen, wie sie die Sicherheitsmaßnahmen in ihrem Alltag anwenden und wie sie sich in Notfällen verhalten sollen.

Bei Bioiberica zum Beispiel werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in folgenden Bereichen geschult:

- geeigneter Einsatz von Ausrüstungen, Maschinen, Geräten, chemischen Produkten und anderen Hilfsmitteln im täglichen Betrieb
- korrekter Einsatz von Schutzmitteln und -ausrüstungen
- korrekte Verwendung der Sicherheitsvorrichtungen

Neben der täglichen Routine werden die Menschen auch auf außergewöhnliche Situationen vorbereitet. Zur Bewältigung von Zwischenfällen, Unfällen und Notfällen haben wir einen Notfallplan und Verfahren, die ständig überprüft und aktualisiert werden. Die Mitarbeitenden müssen mindestens einmal im Jahr an Schulungen und Übungen teilnehmen, insbesondere unsere Notfallteams. In einem simulierten Vorfall werden sie mit realen Notfallsituationen konfrontiert, um ihnen das nötige Wissen zu vermitteln, damit im Ernstfall mit maximaler Effizienz gehandelt werden kann.

Neben der praktischen Ausbildung gehen wir auch neue Wege. Bei ecoMotion in Deutschland wurde eine digitale Lernplattform eingeführt, um Mitarbeitende in Sicherheitsfragen zu schulen. 2021 nahmen alle Mitarbeitenden an diesem neuen Format teil, welches wir auch für Schulungen zu Nachhaltigkeit und Qualitätsmanagement nutzen. Die Einführung von E-Learnings für Gesundheit und Sicherheit hat auch bei SARVAL in Deutschland begonnen und wird sukzessive für alle Standorte umgesetzt.



Standards definieren und erfüllen

In unserem Arbeitssicherheitsmanagement spielen Standards eine wichtige Rolle, sowohl interne als auch externe. Sie ermöglichen es uns, auf bewährten Verfahren aufzubauen und die Qualität der von uns eingesetzten Systeme zu überprüfen.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere Brandschutzrichtlinie als Standard in der gesamten SARIA-Gruppe etabliert und ausgebaut. Sie umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen, wie z. B. die Installation von automatischen Brandmeldeanlagen, um Mitarbeitende in einem frühen Stadium eines Brandes zu warnen und unsere Anlagen durch frühzeitige Alarmierung der Feuerwehr zu schützen. Darüber hinaus haben wir die regelmäßigen Vor-Ort-Audits bei allen Einheiten der Gruppe fortgesetzt, um in enger Zusammenarbeit mit den Niederlassungsleitungen und dem oder der Brandschutzbeauftragten der Gruppe mögliche Verbesserungsmaßnahmen zu ermitteln. Um zusätzliche Einblicke von außen zu erhalten, werden die Standortbesuche nicht nur von uns, sondern auch von Risikoanalysten unserer Brandschutzversicherung durchgeführt.

Die Erlangung einer externen Zertifizierung ist für uns ebenso wichtig. Bei Bioiberica haben alle Unternehmensstandorte in den letzten 15 Jahren die Zertifizierung nach ISO 45001 (früher OHSAS 18001) erhalten, die alle zwei Jahre durch ein externes Audit erneuert werden muss. ISO 45001 ist die weltweit führende Norm für Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Eine Herausforderung bei der Umsetzung von Standards besteht in den unterschiedlichen rechtlichen Anforderungen über die Grenzen hinweg, was für uns besonders relevant ist, da viele unserer Divisionen und Tochter-

unternehmen in verschiedenen Ländern tätig sind. Bei Van Hessen haben unsere Mitarbeitenden einen innovativen Ansatz gewählt, um mit den unterschiedlichen rechtlichen Erwartungen umzugehen. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden unabhängig vom Standort den gleichen hohen Schutzstandard genießen, wenden wir weltweit genau die Vorschriften an, die in dem Land mit dem strengsten Standard, in dem wir tätig sind, verbindlich sind.

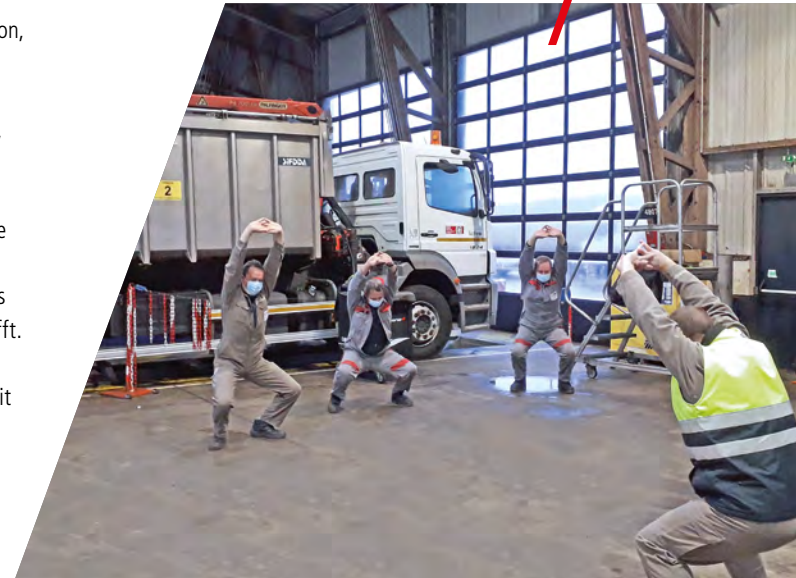
Unsere Initiativen zur Gesundheitsförderung

Neben der Gewährleistung der Sicherheit ergreifen wir eine Vielzahl von Maßnahmen, um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden zu verbessern. Dabei können wir oft mit einfachen Mitteln eine große Wirkung erzielen. In Plouvara und Benet, zwei unserer Standorte in Frankreich, beginnen unsere Mitarbeitenden den Tag mit 13 Dehnübungen, um die Muskeln auf die körperliche Arbeit vorzubereiten. „Das Ziel ist es, die Arbeitnehmenden mit einfachen Mitteln zu schützen und Unfälle zu vermeiden“, sagt Teddy Bourguignon, unser Gesundheits- und Sicherheitsmanager vor Ort. Für ihn gehört zu unserem Unternehmenswert „lokaler Unternehmergeist“ zweifellos auch der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn es darum geht, die Verantwortung als sicherer und langfristiger Arbeitgeber zu erfüllen.

Darüber hinaus setzen wir auch fortschrittliche Technologien ein, um unsere Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu unterstützen. Bei ReFood in Dänemark haben wir einen Roboter für schweres Heben eingeführt, der sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeitenden eine Win-Win-Situation schafft. Als Teil des Arbeitsablaufs steigert er die Effizienz und entlastet gleichzeitig unsere Mitarbeitenden von körperlichen Belastungen, sodass sie in der Zeit andere mehrwertbringende Tätigkeiten verrichten können.

„Ziel ist es, die Arbeitnehmenden mit einfachen Mitteln zu schützen und Unfälle zu vermeiden.“

In Plouvara und Benet, zwei unserer Standorte in Frankreich, beginnen unsere Mitarbeitenden den Tag mit 13 Dehnübungen.



Da Gesundheit nicht nur eine körperliche, sondern auch eine geistige Dimension hat, bieten wir an einigen unserer Standorte psychologische Unterstützung an. In Spanien z. B. haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu Stimulus, einem Videokonferenz-Tool, über das sie und ihre Familien bei Bedarf vertraulich psychologische Hilfe erhalten können.

In der Erkenntnis, dass geistiges und körperliches Wohlbefinden oft Hand in Hand gehen, haben wir bei Van Hessen unser „Ommetje“-Programm gestartet, das beide Dimensionen miteinander verbindet. Ein „Ommetje“ bedeutet auf Niederländisch einen Spaziergang um den Block, den wir fördern, da er die Gesundheit des Gehirns verbessert und Stress abbaut, insbesondere in Zeiten der Telearbeit. Gemeinsam mit der Hersen Stichting, der niederländischen Stiftung für das Gehirn, haben wir eine App entwickelt, mit der konkurrierende Teams ihre Gehkilometer messen können.

Partnerschaften für Sicherheit

Wie in allen anderen Bereichen, die für uns von strategischer Bedeutung sind, versuchen wir auch im Bereich der Sicherheit, unsere Leistung und die unserer Stakeholder durch Zusammenarbeit zu verbessern.

Unser globales Sicherheitsteam bei Van Hessen arbeitet eng mit einem unserer wichtigsten Maschinenlieferanten zusammen, um die Sicherheit der Produktionsanlagen zu verbessern. Wenn wir Verbesserungspotenziale erkennen, besprechen wir sie mit dem Maschinenhersteller, der sie dann bei der Arbeit mit anderen Kunden einsetzen darf. Auf diese Weise machen wir nicht nur unsere eigene Arbeitsumgebung sicherer, sondern auch die der gesamten Branche.

In Spanien arbeiten wir mit elma, einem Anbieter digitaler Gesundheitsdienste, zusammen. Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, per Videoanruf oder Chat mit einem Arzt oder einer Ärztin zu sprechen, und erhalten eine Fernbetreuung und digitale Rezepte. Darüber hinaus bietet das System eine Arztsuchmaschine, mit der die richtige Ärztin bzw. der richtige Arzt für ein bestimmtes Problem gefunden werden kann. Dies hat sich besonders in Zeiten von Covid-19 als hilfreich erwiesen.

Reagieren auf Covid-19

Die Aufrechterhaltung der Kontinuität unserer Tätigkeiten war und ist für uns von wesentlicher Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Menschen ununterbrochenen Zugang zu wichtigen Produkten und Dienstleistungen haben, die wir anbieten. Bei Bioiberica stellen wir z. B. Heparin her, das für die Behandlung von Herzinfarkten und instabiler Angina unerlässlich ist. Bei SecAnim wiederum sammeln wir Risikomaterialien, um die Ausbreitung von hochinfektiösen Krankheiten zu verhindern. Dies erwies sich bei einem Ereignis im Herbst 2020 als besonders wichtig. Als eine mutierte Variante des Coronavirus in Nerzfarmen im Norden Dänemarks entdeckt wurde, mussten Millionen von Nerzen getötet und entsorgt werden. SecAnim in Dänemark handhabte die Situation gemäß den höchsten Sicherheits- und Hygienestandards, und als die dortigen Kapazitäten erreicht war, sprangen mehrere SecAnim-Anlagen in Deutschland und Polen ein und verarbeiteten das verbliebene Risikomaterial aus Dänemark. Dies sind nur zwei Beispiele dafür, dass unsere Mitarbeitenden unermüdlich daran gearbeitet haben, unsere Wertschöpfungsketten während der weltweiten Pandemie aufrecht zu erhalten.

Da wir den Betrieb aufrechterhalten haben, war es unsere Priorität, ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten, insbeson-

dere für diejenigen in den Niederlassungen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können. Zunächst haben wir das Bewusstsein für die Maßnahmen geschärft, die notwendig sind, um die Ausbreitung des Virus zu verhindern, unabhängig von Ort und Art der Arbeit. Gleichzeitig haben wir die Hygiene verbessert, indem wir Handdesinfektionsmittel und Masken zur Verfügung gestellt und viele andere Maßnahmen ergriffen haben, die von den lokalen Krisenmanagementteams kontinuierlich bewertet und aktualisiert wurden und zu spezifischen organisatorischen und technischen Maßnahmen führten. Wo es möglich war, arbeiteten Mitarbeitende im Homeoffice, und wir stellten das technische Equipment zur Verfügung, um das Arbeiten von zu Hause aus sicher machen. Unsere IT-Teams haben schnell gehandelt und Laptops und VPN-Verbindungen bereitgestellt. In Betriebsstätten oder an Standorten, an denen Anwesenheit erforderlich ist, haben wir Maßnahmen zum Abstand halten und Testen umgesetzt und eine Kontaktverfolgung für den Fall eingeführt, dass Mitarbeitende positiv getestet wurden.

Blick in die Zukunft

Wie Covid-19 gezeigt hat, darf man sich niemals auf dem ausruhen, was man im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erreicht hat.

Wir werden unsere Maßnahmen weiter ausbauen, erweitern und umsetzen, um die große Vielfalt an Gesundheits- und Sicherheitsfragen systematisch abzudecken. Auf der Grundlage von gruppenweiten Leistungsindikatoren können Probleme laufend erkannt und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Auf lokaler Ebene werden wir die Schulungen und Zertifizierungen weiter vorantreiben und dabei die unterschiedlichen Bedürfnisse unseres Unternehmens im Auge behalten. Ein Universalverfahren für alle funktioniert für uns nicht immer, und wir müssen sicherstellen, dass das oberste Ziel immer die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden ist.



/ Personalentwicklung und -förderung

Förderung unserer Mitarbeitenden

Wir bei SARIA wissen, dass unsere wahre Stärke in der Erfahrung, den Fähigkeiten und dem Engagement der 10.500 Mitarbeitenden liegt, die für uns arbeiten. Ihr Engagement im Dienste unserer Partner ist der wichtigste Erfolgsfaktor unseres Unternehmens. Um diese Basis kontinuierlich auszubauen, engagieren wir uns für die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und helfen ihnen, durch kontinuierliches Lernen innerhalb ihrer formalen Aufgaben und darüber hinaus beruflich voranzukommen. Unsere Stärke liegt auch in der Vielfalt unserer Gruppe begründet, was die globale Verteilung unserer Betriebe und die Branchen betrifft, denen sie angehören. Als internationales Familienunternehmen setzen wir auf Vielfalt und Integration und schaffen eine Kultur, die es uns erleichtert, Spitzenkräfte zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln.

„Wir schauen vor allem auf die Person: Wie kann sie sich gut entwickeln? In welchem Bereich wird sie am glücklichsten sein und den größten Einfluss haben? So können wir den Menschen Möglichkeiten bieten, die sie in anderen Unternehmen nicht bekommen würden.“

Nicolas Rottmann, Mitglied des Vorstands

Aufbau eines nachhaltigen HR-Netzwerks

Die besten Mitarbeitenden zu haben, um unseren Kunden praktikable und innovative Lösungen anbieten zu können, ist eines der Kernprinzipien unseres SARIA Frameworks. Erfolg auf dem Markt ist ohne fähige Mitarbeitende, die von Leidenschaft und Unternehmergeist angetrieben werden, nicht möglich. Fähigkeiten und Begeisterung sind jedoch kein Zufall, sondern sie entstehen durch entsprechende Strukturen. Deshalb bauen wir die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden systematisch auf, damit wir den Herausforderungen der heutigen und zukünftigen Geschäftswelt gewachsen sind. Aufgrund der Organisationsstruktur unserer Gruppe verfügen wir in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, sowie in unseren beiden seit jeher länderübergreifend organisierten Geschäftsbereichen Bioiberica und Van Hessen über eine Personalabteilung (HR). Neben administrativen Aufgaben sind diese Abteilungen wichtige Anlaufstellen für unsere Mitarbeitenden, gestalten Schulungs- und Entwicklungsprogramme, planen Karrieren und werben für SARIA als attraktiven Arbeitgeber. Dadurch ist ein breites Spektrum an Fachwissen und Erfahrung in allen Personalfragen vorhanden.

Um einen Transfer von Ideen und bewährten Verfahren innerhalb unserer gesamten Gruppe zu schaffen, haben wir im Jahr 2020 mit dem Aufbau eines HR-Gruppennetzwerks begonnen, das ein klares Ziel verfolgt: Austausch schaffen, wechselseitiges Lernen fördern und die Einrichtung gemeinsamer Programme und Initiativen unterstützen. Bis dahin kannten sich viele unserer HR-Mitarbeitenden innerhalb der Gruppe kaum, doch jetzt treffen sie sich regelmäßig, entweder virtuell oder physisch, und bilden ein starkes Netzwerk.

Ein Thema, über das sie sich gleich nach der ersten Kontaktaufnahme einig waren, war die Möglichkeit, die Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Die grenzüberschreitende Mobilität innerhalb unserer Gruppe öffnet Hori-

4 HOCHWERTIGE BILDUNG



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



zonte, gibt neue Einblicke in betriebliche Abläufe und stärkt die interkulturelle Kompetenz, die in unserem globalisierten Geschäftsumfeld von unschätzbare Bedeutung ist.

Ein gutes Beispiel für die gewinnbringende Zusammenarbeit innerhalb unseres HR-Netzwerks ist die erfolgreiche Etablierung unseres Next Generation Network (NGN).

Unser Next Generation Network – Entwicklung unserer Führungskräfte von morgen

Im Jahr 2020 haben wir das NGN als unser gruppenweites Programm für junge Talente innerhalb von SARIA eingeführt. Das Ziel ist es, unsere Führungskräfte von morgen zu identifizieren, zu entwickeln und zu binden. Der Bewerbungsprozess und die Aufnahmekriterien wurden von unserem HR-Netzwerk gemeinsam festgelegt, um einen gleichberechtigten Zugang und ein faires Auswahlverfahren zu gewährleisten. Gleichberechtigung gilt bei uns nicht nur hinsichtlich der Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern auch für das Geschlecht, weshalb das Verhältnis zwischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern beim zweiten Durchgang des NGNs 50:50 beträgt.

Das Programm besteht aus Workshops zu verschiedenen Themen, beginnend mit einer Sitzung über das SARIA Framework, unsere Unternehmenswerte und unseren Ansatz zur Nachhaltigkeit, um die wichtigsten Aspekte unserer Organisation kennenzulernen. In anderen Workshops werden Kernkompetenzen vermittelt, gepaart mit Betriebsbesichtigungen, um praktische Erfahrungen zu sammeln. Schulungen zu Soft Skills zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen ergänzen unser Programm.

Insgesamt stützt sich das NGN auf drei Säulen, die für eine gute Führung unerlässlich sind: Unternehmensführung, Mitarbeitendenführung und Selbstmanagement. Darüber hinaus können unsere jungen Fachkräfte wichtige Netzwerke im Unternehmen aufbauen und interkulturelle Kompetenzen stärken.

Aufgrund des Erfolgs des Programms haben wir bereits zwei Jahrgänge aufgenommen. Unser erster Jahrgang (2020–2022) umfasst 17 Personen aus sieben Ländern, während unser zweiter Jahrgang sogar aus 20 Personen aus zehn Ländern besteht. Im November 2021 haben wir beide Gruppen an unserem Hauptsitz in Selm zu zwei Tagen mit Diskussionen, Schulungen und Teamarbeit zusammengebracht.

„Wir sind sehr stolz auf unsere NGN-Teilnehmenden, denn sie sind nicht nur unsere Führungskräfte von morgen, sondern schon heute unsere Botschafter in einer Vielzahl von Themen.“



Die Entwicklung unserer heutigen Führungskräfte

Während unser NGN-Programm auf eine längerfristige Perspektive ausgerichtet ist, bereiten wir unsere Mitarbeitenden auch auf Führungspositionen vor, die sie demnächst übernehmen werden oder kürzlich übernommen haben.

Für die Gruppenfunktionen und Zentralabteilungen von SARIA Deutschland gibt es Entwicklungsprogramme, die auf die Anforderungen an Führungskräfte auf unterschiedlichen Ebenen zugeschnitten sind. Seit 2020 nehmen unsere Bereichsleitungen an einem Programm teil, das aus sieben Modulen besteht: Selbstführung, Veränderungsprozesse verstehen und begleiten, Kommunikation, Konfliktmanagement, Motivation und Eigenverantwortung fördern, Feedback geben und persönliches Potenzial analysieren. Ein Jahr später haben wir ein Programm für unsere Teamleitungen initiiert, die zum ersten Mal in ihrer Karriere eine Führungsrolle übernehmen. Um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden, befasst sich unser Programm vor allem mit den folgenden Themen: Entwicklung eines persönlichen Führungsstils, Mitarbeitendenentwicklung, Teambildung und Konfliktmanagement. Da sich gezeigt hat, dass diese Programme zu inspirierenden Begegnungen von Menschen aus verschiedenen Abteilungen und SARIA-Unternehmen führen, werden wir einen strukturierten Austausch ermöglichen, indem wir ab 2022 gemeinsame Workshops zwischen den beiden Gruppen organisieren.

Bei Van Hessen verfolgen wir mit unserem Führungsprogramm eine ähnliche Idee. Wir wollen unsere Führungskräfte dabei unterstützen, ihre individuellen Stärken zu entfalten und ihren eigenen Führungsstil zu finden. Vielfältige Führungsansätze sind in der heutigen schnelllebigen und sich ständig verändernden Geschäftswelt ein wertvolles Gut. Aus diesem Grund bemühen wir uns auch, ein Lernumfeld zu schaffen, das die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit unserer Organisation fördert. Dementsprechend konzentriert sich

das Programm nicht nur auf Führungsaspekte wie Selbstentwicklung und Teamarbeit, sondern auch auf Aspekte der organisatorischen Integration und Zusammenarbeit. Dieser multidimensionale Ansatz spiegelt sich in der Programmstruktur wider, die aus vier Team- und vier Einzelsitzungen besteht. Im Herbst 2021 begann unser zentrales Van Hessen Management-Team mit dem Programm, 2022 folgen das Management-Team und die mittlere Führungsebene.

Befähigung durch Schulung und Ausbildung

In unserer Gruppe geht es bei der Personalentwicklung keineswegs nur um Führungskräfte. Wir investieren auch in unsere jungen Mitarbeitenden, denn eine gute Ausbildung und die Förderung junger Talente haben für unsere Gruppe seit jeher einen hohen Stellenwert. In Deutschland beschäftigte unser Unternehmen im Jahr 2020 durchschnittlich 79 Auszubildende. Allein im Jahr 2021 beginnen 27 neue Auszubildende in 13 verschiedenen Ausbildungsberufen oder im sogenannten dualen Studium, bei dem eine Berufsausbildung mit einem Bachelor-Studium kombiniert wird. Viele der jungen Talente bleiben nach ihrer Ausbildung bei der SARIA-Gruppe, weil sie gute berufliche Perspektiven und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld erfahren. Im Jahr 2021 konnten wir 80 % unserer Auszubildenden übernehmen – ein wichtiger Baustein im heutigen „War for Talents“. Um eine Ausbildung bei SARIA Deutschland noch attraktiver zu machen, haben wir eine Vollzeitkraft eingestellt, die unser Programm weiterentwickelt. Ein wichtiges Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit Schulen zu intensivieren, indem wir Bewerbungsworkshops und Praktika anbieten. Außerdem wollen wir die Auszubildenden standortübergreifend stärker vernetzen, ganz im Sinne des Netzwerkgedankens, der für unsere Unternehmenskultur charakteristisch ist.

Da es in anderen Ländern keine mit dem deutschen System vergleichbaren Berufsausbildungsprogramme gibt, haben wir unsere eigene Initiative gestartet. Das Programm „Génération Alternance“ von SARIA Frankreich, das von der

lokalen Personalabteilung im Jahr 2020 eingeführt wurde, kommt jungen Talenten, die in den Arbeitsmarkt eintreten, und unserer Gruppe gleichermaßen zugute. Während des einjährigen Programms lernen die Auszubildenden das Unternehmen von innen kennen, sowohl am Hauptsitz in Clichy als auch durch Besuche in den Niederlassungen. Sie erhalten regelmäßige Leistungs- und Entwicklungsbeurteilungen und dürfen auch ihr eigenes Projekt leiten. Im Jahr 2021 wurde das Projekt eines Auszubildenden sogar patentiert. Dabei ging es um die Optimierung des Produktionsprozesses von hydrolysierten Fischproteinen zur Verwendung als Biostimulanzien für Pflanzen. Überzeugt davon, dass die Zukunft der Gruppe stark von unseren jungen Talenten abhängt, wollen wir bis 2025 erreichen, dass 10 % unserer Belegschaft in Frankreich aus Auszubildenden besteht. Traineeprogramme bei Van Hessen bereitet unsere Talente auf Karrieren in verschiedenen Bereichen vor.

- 1. Management-Traineeprogramm**
 Das Ziel unseres Management-Traineeprogramms ist es, die Teilnehmenden auf eine Schlüsselposition innerhalb der Van Hessen Gruppe vorzubereiten. Sie reisen etwa 18 Monate lang um die Welt, lernen alles über die Produktionslinien und Produktionsprozesse und werden mit den verschiedenen Managementbereichen vertraut.
- 2. Trainee Produktspezialist (Beschaffung)**
 Unsere Trainees als Produktspezialist (Beschaffung) lernen alles über unsere Produkt- und Produktionsabläufe. So werden sie zu wertvollen Beraterinnen und Beratern auf dem Gebiet der Produktspezifikationen, Prozesse und Verfahren.
- 3. Trainee Produktspezialist (Sortierung)**
 Trainees im Programm Produktspezialist (Sortierung) lernen globale Produktionsumgebungen kennen, um das optimale Produkt und die besten Prozesse zu verwalten. Sie werden zu Expertinnen und Experten für innovative Produktlösungen und Prozessverbesserungen und bereiten unser Unternehmen auf erwartete und unerwartete Veränderungen auf dem Markt vor.

Aufbau einer anpassungsfähigen Belegschaft

Die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen und sich ständig weiterzuentwickeln, ist zu einem Eckpfeiler des Geschäftserfolgs und der Mitarbeiterzufriedenheit geworden. Deshalb setzen wir erhebliche Mittel ein, um unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen mit den individuellen und organisatorischen Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um in einem modernen Geschäftsumfeld zu überzeugen. Sprachkenntnisse sind in unserer globalisierten Welt und insbesondere für uns als international vernetztes Unternehmen unverzichtbar. In Deutschland bieten wir online Englischkurse für alle unsere Mitarbeitenden an, die im internationalen Geschäft tätig sind. Die Plattform bietet Selbstlerninhalte, aber auch Einzel- und Gruppenkurse, um die Interaktion zu fördern. Im Jahr 2021 sind wir mit 15 Lernenden gestartet. Aufgrund des positiven Feedbacks und der großen Nachfrage werden wir im Jahr 2022 weitere 100 Lizenzen hinzufügen.

Die persönliche Entwicklung ist ein wesentliches Element der Arbeitszufriedenheit, und wir wollen natürlich wissen, wie es unseren Mitarbeitenden geht. In unserer dänischen Organisation Daka haben wir 2021 das zweite Jahr in Folge eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. 83 % unserer Mitarbeitenden nahmen an der multidimensionalen Studie teil. Die durchschnittliche Bewertung der Arbeitszufriedenheit lag bei 5,99 auf einer Skala von 1 bis 7 und entsprach damit den Ergebnissen des Jahres 2020. Neben der Arbeitszufriedenheit gibt die Umfrage auch Aufschluss über Aspekte im Zusammenhang mit Zusammenarbeit, Beteiligung und Führung. Die Ergebnisse werden in den einzelnen Abteilungen diskutiert und in lokale Aktionspläne und Initiativen auf Unternehmensebene umgesetzt.

Diversität und Inklusion

Als globales Unternehmen sind wir entschlossen, Inklusivität und Vielfalt in unserer Organisation zu stärken, indem wir Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Hintergründen, Perspektiven und Erfahrungen zusammenbringen. Wir laden alle unsere Mitarbeitenden dazu ein, ihre Leidenschaft, Kreativität und Einzigartigkeit jeden Tag bei der Arbeit einzubringen. Der sich daraus ergebende Geschäftsnutzen ist für uns sehr offensichtlich: Unsere globalen Teams treiben unermüdlich Innovationen und Wachstumschancen durch eine Vielfalt von Ideen und Ansätzen voran. Wir engagieren uns für die Förderung von Karrieren unserer Mitarbeiterinnen, sowohl in unseren Büros als auch in den Niederlassungen. Betrachtet man unsere Mitarbeitenden in der Verwaltung, so liegt der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei etwa 50 %. Da wir jedoch in Branchen tätig sind, in denen körperliche Arbeit für die Wertschöpfung wichtig ist, sind mehr als 70 % unserer gesamten Belegschaft gewerbliche Mitarbeitende. Von ihnen sind nur 10 % Frauen. Daher versuchen wir auch, den Anteil der Frauen an unseren operativen Standorten zu erhöhen, indem wir die notwendige technische und ergonomische Unterstützung bereitstellen. Neben der Förderung der Vielfalt innerhalb unserer Jobfamilien wollen wir auch die berufliche Entwicklung von Frauen bei SARIA stärken.

„Wir laden alle unsere Mitarbeitenden ein, jeden Tag ihre Leidenschaft, Kreativität und Einzigartigkeit in die Arbeit einzubringen.“

Elisabeth Huyghues-Despointes, die unsere Kommunikationsabteilung bei SARIA Frankreich leitet, ist eine unserer weiblichen Führungskräfte. Wir haben sie zu ihrer Arbeit befragt.

Elisabeth, was ist das Besondere an der Arbeit bei SARIA?

Wir sammeln und verarbeiten Nebenprodukte und organische Reststoffe tierischen Ursprungs oder von Lebensmitteln. Anstatt diese nicht mehr konsumierbaren Ressourcen zu entsorgen, geben wir ihnen ein zweites Leben. Die heutigen Generationen sind sehr sensibel für die sozialen und ökologischen Bemühungen eines Unternehmens. Bei SARIA haben wir uns der Kreislaufwirtschaft verschrieben, sie ist das Herzstück unseres Unternehmens. Wir alle sind von der Idee der Kreislaufwirtschaft begeistert und davon überzeugt, dass dies der einzige Weg in die Zukunft ist. Der Teamgeist ist auf Schritt und Tritt zu spüren, denn diese Überzeugung haben wir alle gemeinsam.

Was inspiriert Sie aus Ihrer persönlichen Sicht bei Ihrer Arbeit bei SARIA?

Die Leitung der gesamten Kommunikationsstrategie des Unternehmens in Frankreich ist eine 360-Grad-Rolle, die auf persönlicher Ebene sehr interessant und bereichernd ist. Ich kann mit so vielen verschiedenen Menschen innerhalb des Unternehmens zusammenarbeiten. Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass nichts die persönliche Interaktion ersetzen kann. Digitale Hilfsmittel mögen nützlich und praktisch sein, aber unsere Aufgabe bei SARIA ist es, vor Ort zu arbeiten. Während der Krise wurden wir alle mobilisiert, um die Solidarität zwischen den Teams in den Werken und in der Zentrale aufrechtzuerhalten – natürlich unter Einhaltung der Hygienevorschriften.

Mussten Sie als Frau in einer von Männern dominierten Branche mit vielen Hindernissen fertig werden?

Mir ist klar, dass es nur wenige Führungspositionen gibt, und ich schätze mich sehr glücklich, dass ich großartige Karrierechancen hatte. Bei SARIA ist es kein Thema, eine Frau zu sein, und auch nicht, Mutter zu sein. Der einzige Grund, warum ich in der Firma aufgestiegen bin, sind meine Fähigkeiten. Frauen haben ihren rechtmäßigen Platz in unserer Gruppe, alle werden respektiert. Die Personalentwicklung hat für unser HR-Team einen hohen Stellenwert, was bedeutet, alle bei Ausbildungs- und Entwicklungsperspektiven zu unterstützen – und ich bin der Beweis dafür.



Unseren Planeten schützen



/ Klima- und Umweltmanagement

Unsere Biosphäre schützen

Der Klimawandel ist eine der zentralen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts und wird sich auf uns alle auswirken. Für SARIA hat der Klimaschutz höchste Priorität. Unser Geschäft basiert in allen drei Divisionen auf natürlichen Produkten und ist somit in erheblichem Maße davon betroffen, deshalb bemühen wir uns auch, Teil der Lösung zu sein. Wir sind bestrebt, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und gleichzeitig unsere vielfältigen Umweltverpflichtungen zu erfüllen. Die kontinuierliche Verbesserung unserer Bemühungen zum Schutz des Klimas und der Umwelt ist ein fester Bestandteil unseres Handelns.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Unser Ansatz für Klima- und Umweltschutz

Bei SARIA ist die verantwortungsvolle Nutzung und Wiederverwendung wertvoller natürlicher Ressourcen ein integraler Bestandteil unseres Geschäftsmodells. Aber es ist uns nicht nur wichtig, was wir tun, sondern auch wie wir es tun. Deshalb engagieren wir uns für die Gestaltung energieeffizienter, ressourcenschonender und umweltfreundlicher Prozesse in allen Bereichen unseres Unternehmens.

Obwohl alle unsere Aktivitäten Produkte herstellen, die direkt auf natürlichen Rohstoffen basieren, oder damit zusammenhängende Dienstleistungen anbieten, unterscheiden sie sich erheblich hinsichtlich der verarbeiteten Materialien, der eingesetzten Technologien, der erforderlichen Logistik und des Standorts. Aufgrund dieser betrieblichen und geografischen Vielfalt haben wir traditionell einen dezentralen Ansatz für das Klima- und Umweltmanagement gewählt, um den unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen und betrieblichen Best Practices Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus streben wir ein Gleichgewicht an, das sich weiterhin auf lokale Anstrengungen und Lösungen konzentriert, aber auch Innovationen und eine bessere Koordination durch gruppenweite Initiativen und Maßnahmen fördert. Insbesondere der Know-how- und Technologietransfer schafft einen unternehmens- und bereichsübergreifenden Mehrwert. Ein solcher gemeinsamer Ansatz ist die Entwicklung und Durchführung von Lebenszyklusanalysen (LCAs).

Denken in Kreisläufen

Bei SARIA ist es von besonderer Bedeutung, den Kreislauf zu schließen – in unserem Geschäftsmodell, aber auch in der Art und Weise, wie wir denken

und arbeiten. So war es für uns selbstverständlich, uns der Ermittlung der Auswirkungen unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu widmen. Wir wollen in der Lage sein, den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte ganzheitlich zu berechnen, von der Logistik der benötigten Rohstoffe über die Verarbeitung, den Vertrieb und die Nutzung bis hin zum Recycling oder der Entsorgung der Materialien, aus denen sie bestehen.

Aufgrund des daraus resultierenden großen Umfangs ist die Berechnung der Auswirkungen eines Produkts auf die Umwelt während seines gesamten Lebenszyklus ein komplexes Unterfangen. Deshalb haben wir unsere Kräfte in den Divisionen Petfood & Feed und Organics2Power gebündelt und externe Unterstützung von Experten in Anspruch genommen, um eine LCA-Methode zu entwickeln und umzusetzen, die mit den Anforderungen der internationalen Normen für LCAs, ISO 14040 und 14044, kompatibel ist.

Als funktionale Einheit für die Bewertung haben wir die Behandlung von 1 kg Rohstoff gewählt, z. B. die Behandlung von 1 kg Fett bei ecoMotion oder von 1 kg Schlachtnebenprodukten bei SARVAL. Bei der folgenden Berechnung der Auswirkungen müssen in unserem Fall zwei entscheidende Dimensionen berücksichtigt werden: Produktions- und Substitutionsauswirkungen.

Die Auswirkungen der Produktion umfassen alle Auswirkungen, die bei der Verarbeitung des Rohmaterials entstehen, wie z. B. Materialverbrauch, Transport und Einsatz von Strom und Brennstoffen. Auf der Grundlage der Bewertung können wir Umwelt-Hotspots innerhalb der Produktionslinien identifizieren und feststellen, wo wir den größten Hebel haben, um negative Auswirkungen zu reduzieren. Wie unsere Ökobilanz gezeigt hat, ist die Art des Brennstoffs, der für die Erzeugung des für unsere Prozesse benötigten Dampfes verwendet wird, ein entscheidender Aspekt, weshalb wir an

mehreren Standorten den Ersatz fossiler Brennstoffe durch erneuerbare Brennstoffe prüfen. Der andere wesentliche Aspekt sind die an unseren Standorten verwendeten Anlagen. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse haben wir damit begonnen, die Verwendung nachhaltigerer Materialien für den Bau neuer und die Erweiterung bestehender Anlagen zu analysieren.

Bei den Substitutionsauswirkungen untersuchen wir die Auswirkungen, die mit der Verwendung unserer Produkte als Ersatz für zugehörige Alternativen verbunden sind. Da unsere Produkte auf den Nebenprodukten anderer Herstellungsprozesse basieren, tragen sie dazu bei, die Gewinnung neuer Rohstoffe zu vermeiden und somit wertvolle Ressourcen zu sparen. Gleichzeitig trägt unser Ansatz der Wiederverwendung dazu bei, Abfall und CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Das folgende Beispiel veranschaulicht den Mechanismus für einen unserer SARVAL-Standorte: Die Produktionsauswirkungen der Verarbeitung von 1 kg Schlachtnebenprodukten belaufen sich auf insgesamt 230 g CO₂-Äquivalent, einschließlich Energieverbrauch, Produktionsgebäude und -maschinen sowie Transport und andere Produktionstätigkeiten. Andererseits beträgt die Substitutionswirkung, ebenfalls berechnet für die Behandlung von 1 kg Rohmaterial, -270 g CO₂-Äq, da die von SARVAL hergestellten Fette für Futtermittel und Biodiesel z. B. die Produktion von Palmöl ersetzen. Die Addition von Produktions- und Substitutionswirkung ergibt eine Nettoeinsparung von 40 g CO₂-Äq pro kg behandelten Rohstoff, d. h. die Behandlung von 1 kg spart 40 g CO₂-Äq.

Wir werden die Tiefe und Bandbreite der Ökobilanzen erweitern, um die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu untersuchen. Wir planen auch, unsere Bewertungen

in die interne Entscheidungsfindung zu integrieren und sie als faktenbasiertes Instrument für die Kommunikation mit unseren externen Stakeholdern zu nutzen. Um eine breitere Anwendung von Ökobilanzen bei SARVA zu gewährleisten, werden wir unsere Mitarbeitenden schulen, um sicherzustellen, dass sie über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Arbeit mit diesem wertvollen Instrument verfügen.



Beispielhafte CO₂-Äquivalent-Einsparungen an einem unserer SARVAL-Standorte:

Die Behandlung von
1 kg Rohmaterial
spart 40 g CO₂-Äq.

230 g

CO₂-Äquivalent-Emissionen durch Produktion

270 g

CO₂-Äquivalent-Einsparungen durch Substitutionseffekte

Die Auswirkungen unserer Produktion werden durch den positiven Effekt der Substitution anderer Produkte mehr als kompensiert.

Benchmarking und Optimierung unserer Prozesse und Leistungen

Während uns Ökobilanzen helfen, besser zu verstehen, wo wir aus der Produktperspektive stehen, suchen und fördern wir die Anwendung von Normen, um unsere Managementsysteme und die damit verbundenen Prozesse besser bewerten und verbessern zu können. Viele unserer Unternehmen und Standorte haben erfolgreich anerkannte Zertifizierungen im Bereich des Energie- und Umweltmanagements erhalten.

Ein hervorragendes Beispiel hierfür ist Bioiberica. Unser spanisches Life-Science-Unternehmen ist seit 1999 nach dem EU Umweltmanagementsystem EMAS zertifiziert, das aufgrund seiner umfangreichen Anforderungen als Premiuminstrument für das Umweltmanagement anerkannt ist. Als Pionier auf diesem Gebiet gehörte Bioiberica zu den ersten zehn Unternehmen in Spanien, die nach EMAS zertifiziert wurden. Für diese Leistung wurde das Unternehmen im Rahmen einer Feier zum 25-jährigen Bestehen des EMAS-Registers im Jahr 2021 ausgezeichnet.

Im Kern baut EMAS auf der ISO 14001 auf, einer weiteren weltweit führenden Norm zur Festlegung von Kriterien für die Einführung und den Betrieb von Umweltmanagementsystemen. Die ISO 14001 hilft Organisationen, die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Umwelt zu minimieren, Gesetze, Vorschriften und andere geltende Anforderungen einzuhalten und sich in diesem Bereich zu verbessern. So haben beispielsweise unsere SecAnim-Standorte in Frankreich wiederholt die Zertifizierung nach ISO 14001 erhalten. Wir sind aber auch bestrebt, die Umsetzung auf weitere Standorte auszuweiten, wie SecAnim in Dänemark mit seiner erstmaligen Zertifizierung im Jahr 2021 beweist.

Die Arbeit mit Managementsystemen schafft auch gute Möglichkeiten für den Austausch und Wissenstransfer. Bei SARIA Deutschland bringen wir regelmäßig die Energieverantwortlichen aller Geschäftsbereiche, die nach ISO 50001 zertifiziert sind, zusammen, damit sie ihre Erfahrungen und Ideen teilen können. Dieser Standard hilft Unternehmen dabei, einen systematischen Ansatz zur kontinuierlichen Verbesserung des Energiemanagements zu verfolgen. Für uns bei SARIA ist sie ein wichtiges Instrument, um die Energieeffizienz zu steigern, den Energieverbrauch zu senken und damit einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Bioiberica ist eines der ersten zehn Unternehmen in Spanien, das nach EMAS zertifiziert wurde



Treffen der Energieverantwortlichen bei unserer Energierunde im Jahr 2021



Aufgrund des Wertes, den zertifizierte Managementsysteme für uns schaffen, weiten wir ihre Umsetzung kontinuierlich auf die gesamte Gruppe aus, um unsere Klima- und Umweltleistung zu verbessern. Dazu gehört für uns auch die Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden als Grundlage für Verbesserungen.

Schaffung von Bewusstsein und Kenntnissen

Ein zentrales Element unseres Ansatzes zum Klima- und Umweltmanagement ist die Einbeziehung unserer Mitarbeitenden. Wir wollen, dass sie für dieses wichtige Thema sensibilisiert sind, Verbesserungspotenziale erkennen und die richtigen Lösungen mitentwickeln. Unsere Aktivitäten zur Erreichung dieser Ziele decken ein breites Spektrum ab, von kleinen Maßnahmen in den täglichen Arbeitsabläufen bis hin zur systematischen Förderung von Innovationen.

Bei Bioiberica in Spanien haben wir alle einzelnen Mülleimer abgeschafft und durch Sammelbehälter ersetzt, die eine Trennung von Glas, Kunststoffen, organischen Abfällen und anderen Rückständen ermöglichen, nicht nur um unseren eigenen Abfall effizienter zu behandeln, sondern auch um ein breiteres Bewusstsein für dieses wichtige Thema zu schaffen. Eine ähnliche Initiative haben wir bei SARIA Spanien gestartet, wo wir Plastikflaschen durch Stahlflaschen ersetzt haben, die wir von einer Nichtregierungsorganisation erworben haben, die sich für die Bekämpfung von Plastikmüll in Flüssen und Ozeanen einsetzt.

Darüber hinaus haben wir eine Schulung zum Thema Nachhaltigkeit in unseren Einarbeitungsprozess aufgenommen, zum Beispiel über eine neue E-Learning-Plattform bei ecoMotion in Deutschland, sodass wir neue Mitarbeitende von Anfang an für die Bedeutung der Nachhaltigkeit sensibilisieren.

Bewusstsein ist die Grundlage, aber daraus muss ein kohärentes Verhalten folgen. Wenn nötig, schulen wir unsere Mitarbeitenden, wie sie sich entsprechend verhalten sollen. Das reicht von administrativen Aufgaben, wie der Arbeit mit den oben erwähnten Umweltmanagementsystemen, bis hin zu praktischen, operativen Aufgaben.

In Spanien beispielsweise schulen wir unsere Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer darin, kraftstoffsparend zu fahren und bei ihrer täglichen Arbeit zur Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks beizutragen.

In Dänemark haben wir begonnen, regelmäßige Treffen mit unseren Mitarbeitenden abzuhalten, um sie über unser Nachhaltigkeitsprogramm und die Berichterstattung zu informieren. Im besten Fall werfen unsere Mitarbeitenden einen kritischen Blick darauf, wie wir die Dinge angehen, und ergreifen die Initiative, um Verbesserungsvorschläge zu machen. Bei Daka haben wir einen Nachhaltigkeitsbotschafter, der die Kolleginnen und Kollegen ermutigt, den Status quo zu hinterfragen und nach Möglichkeiten zu suchen, wie Sonny Frederiksen selbst erklärt: „Wir konzentrieren uns darauf, ständig Verbesserungen zu finden – in der gesamten Produktionsanlage. Gelegenheiten gibt es überall, wenn man nur ein Auge dafür hat.“ Wir können Sonny nur zustimmen, denn wir suchen ständig nach Verbesserungen in Bereichen, die für uns von entscheidender Bedeutung sind, wie Energie, Wasser, Abfall, aber auch Gerüche.

Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks

Der verantwortungsvolle Umgang mit Energie ist ein entscheidendes Element im Kampf gegen den Klimawandel. Um Energie zu sparen und unsere Treibhausgasemissionen (THG) zu reduzieren, setzen wir auf die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien, die Modernisierung unseres Fuhrparks und die Umsetzung von Initiativen zur Energieeffizienz.

Die Förderung der Nutzung erneuerbarer Energien ist ein Thema für unsere gesamte Gruppe. Und wir haben dabei erhebliche Fortschritte gemacht. Bei SARIA Deutschland haben wir den Anteil der Energie aus Wasserkraft im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020 verdoppelt. Bei SARIA Spanien stammen 2021 100 % des verbrauchten Stroms aus garantiert erneuerbaren Quellen.

„Durch zahlreiche Projekte innerhalb der Gruppe können wir eine direkte und greifbare Wirkung erzielen. So können wir uns erfolgreich an der globalen Agenda zur Reduzierung der CO₂-Emissionen beteiligen, um den Klimawandel zu bekämpfen.“

Im selben Jahr haben wir bei Bioiberica in Spanien Photovoltaikmodule mit einer beachtlichen Leistung von 400 kW installiert. Da die gesamte genutzte Energie aus erneuerbaren Quellen stammt, war unser Stromverbrauch 2021 zum ersten Mal klimaneutral.

Nicht weniger ehrgeizig sind unsere Bestrebungen in Polen. In unserem SARIA-Werk in Długi Borek planen wir für 2022 eine neue Photovoltaikanlage, die den gesamten Stromverbrauch des Werks decken und nicht nur keine Emissionen, sondern auch Energieunabhängigkeit gewährleisten soll. Während die Beschaffung von Strom und Wärme aus nachhaltigen Quellen für ein produzierendes Unternehmen wie unseres auf dem Weg zur Klimaneutralität die größte Rolle spielt, versuchen wir auch auf anderen Wegen, natürliche Ressourcen zu schonen und das Klima zu schützen.

Die ständige Modernisierung unseres Fuhrparks ist ein weiteres wichtiges Element unserer Klimastrategie. Bei ReFood Deutschland, wo aufgrund der Sammlung von Lebensmittelabfällen an vielen Standorten umfangreiche Logistikaktivitäten stattfinden, werden Diesel-Lkw durch neue Fahrzeuge mit modernster Emissionskontrolle ersetzt. Im Jahr 2021 wurden bereits 55 der neuen Lkw in Betrieb genommen, 2022 werden wir den Austausch fortsetzen. Im Bereich der Logistik besteht eine weitere Möglichkeit zur Emissionsreduzierung in der Erhöhung des Transportvolumens, wodurch der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch und die Anzahl der Touren reduziert werden. Bei SARIA Spanien haben wir deshalb sogenannte Megatrailer und Zugmaschinen in Betrieb genommen, die alle die Abgasnorm EURO 6 erfüllen.

Schließlich versuchen wir nicht nur auf der Straße, sondern auch in unseren Betriebsstätten die Effizienz zu steigern. Bei Daka Dänemark haben wir die Maschinen sowie die Wärme-, Wasser- und Dampfversorgung am Standort in Løsning optimiert, was zu einer Senkung der CO₂-Äq um 22 % pro Tonne Rohmaterial von 2019 bis 2020 führte. Zur Veranschaulichung des breiten Spektrums an Maßnahmen, die wir eingeführt haben, dient Bioceval in Deutschland als weiteres Beispiel. Dort nutzen wir die Wärme aus den Produktionsprozessen zur Erwärmung des Brauchwassers in unserem Bürogebäude, was zu einer Reduzierung des Energieverbrauchs des Gebäudes um 20 % führt. Ein ähnliches Verfahren wurde in unserem Werk Lipomar in Deutschland eingeführt, wo die Wärmerückgewinnung 3,25 Tonnen Dampf an nur einem Tag einspart.

Unser Umgang mit Wasser im Mittelpunkt

Wasser ist für unsere Tätigkeit in vielerlei Hinsicht unerlässlich, und wir sehen es als unsere Verantwortung an, Wasserquellen effizient und nachhaltig zu nutzen und zu managen.

Aufgrund unseres Geschäftsmodells sind wir in der eher einzigartigen Lage, der Umwelt mehr Wasser zuzuführen, als wir ihr entnehmen. In mehreren unserer Aktivitäten, z. B. SecAnim und SARVAL, entziehen wir den Rohstoffen im Produktionsprozess Wasser, das wir nach entsprechender Aufbereitung in den natürlichen Wasserkreislauf zurückführen. In Spanien übersteigt unsere Einleitung von gereinigtem Wasser die Wasserentnahme im Verhältnis 2:1. An vielen unserer Standorte verfügen wir über eigene Kläranlagen, die die kommunalen Wasseraufbereitungssysteme entlasten. Auf die gesamte SARIA-

Gruppe betrachtet werden mehr als 60 % unseres Abwasseraufkommens von uns selbst behandelt. In der Division Organics2Power sind es sogar fast 90 %. Neben einer positiven Nettowasserbilanz an einigen Standorten unternehmen wir umfangreiche Anstrengungen, um Wasser aus Produktionsprozessen effizient wiederzuverwenden.

Wir haben mehrere Wege gefunden, um die Wiederverwendung von Wasser zu steigern, wodurch wir große Mengen an Frischwasser einsparen können. In der Bretagne in Frankreich decken wir bereits 72 % unseres Wasserbedarfs durch Recycling dank zweier Umkehrosmoseanlagen. Bei Bioiberica in Spanien werden bereits 20 % des behandelten Wassers vor Ort wiederverwendet. Kurzfristig wollen wir die Wasserrückgewinnung auf 50 % erhöhen, zum Beispiel für die Bewässerung von Grünflächen des Unternehmens, und bis 2030 möchte Bioiberica eine Wasserrückgewinnung von 75 % erreichen.

Bei Daka ReFood werden für die Verarbeitung von Lebensmittelabfällen aus Restaurants, Großküchen und Privathaushalten erhebliche Mengen an Wasser benötigt. Außerdem müssen die dabei verwendeten Behälter in einwandfreiem hygienischem Zustand gehalten werden, was ohne Wasser nicht möglich ist. Um die Entnahme von Grundwasser für diese Aufgaben so gering wie möglich zu halten, sind unsere Gebäude so konzipiert, dass die Nutzung von Regenwasser erleichtert wird, und wir haben dies im Jahr 2021 noch ausgeweitet.

Wiederverwendung und Reduzierung von Abfall

Bei SARIA haben wir eine ganz besondere Beziehung zum Abfall. Die Wiederverwendung von Materialien, die andere wegwerfen, ist wesentlich für unsere Wertschöpfung. Daher müssen wir zugeben, dass wir Reststoffe oft nicht als Abfall betrachten, es sei denn, sie fallen in unserem eigenen Betrieb an. Wenn dies der Fall ist und wir keine Möglichkeit finden können, einen Prozess abfallfrei zu gestalten, tun wir alles um das jeweilige Abfallaufkommen zu reduzieren.

Ein bemerkenswertes Beispiel dafür ist unser Ansatz im Umgang mit Hilfsstoffen bei Bioiberica in Spanien. Dank geschlossener Kreisläufe können wir die Hilfsstoffe unendlich oft wiedergewinnen und wiederverwenden. Bei einigen Lösungsmitteln haben wir bereits einen Verlust von weniger als 1 % erreicht, wodurch der Einsatz neuer Lösungsmittel deutlich reduziert werden kann. Bis 2030 will Bioiberica die Nutzung von Lösungsmitteln um 70 % im Vergleich zu 2021 reduzieren.

Abfall zu reduzieren ist zwar wichtig, wird uns bei SARIA aber nie zufrieden stellen. Wir sind ständig bestrebt, nichts zu verschwenden, und suchen immer nach innovativen Wegen, um natürliche Materialien im Kreislauf zu halten. Kreislaufwirtschaft ist der Kern unseres Geschäftsmodells, wie wir auf den folgenden Seiten erläutern werden.



/ Kreislaufwirtschaft

Alle Materialien in einem Kreislauf halten

Die linearen Industrieprozesse „Entnehmen – Produzieren – Wegwerfen“, die immer noch in der globalen Produktion vorherrschen, stellen die Menschheit vor dem Hintergrund endlicher natürlicher Ressourcen vor nie dagewesene Herausforderungen. Bei SARIA verfolgen wir seit der Unternehmensgründung eine andere Philosophie. Für uns sind alle Materialien, ob verarbeitet oder nicht, wertvoll und bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten. Was andere wegwerfen, betrachten wir nicht als Abfall, sondern als Grundlage für etwas Neues. Welchen besseren Weg zur Schaffung von wirtschaftlichem und sozialem Mehrwert könnte es geben, als alles im Kreislauf zu halten?

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Die Kreisläufe verbinden

Das Geschäftsmodell von SARIA basiert auf einem Ansatz der Kreislaufwirtschaft. Wir haben unsere Gruppe mit dem Ziel aufgebaut und erweitert, unsere verschiedenen Geschäftsfelder nahtlos zu integrieren, um kohärente Wertschöpfungsketten zu schaffen. Ihr verbindendes Element ist die (Wieder-)Verwendung wertvoller organischer Materialien, um einen sinnvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Jede unserer Divisionen ist darauf ausgerichtet, spezifische Kundenbedürfnisse zu erfüllen und das Beste aus den verschiedenen Ressourcen zu machen. Um dies zu erreichen, versuchen wir, die Kreisläufe der verschiedenen Materialströme zu schließen und zu managen.

Mit unserer Division Organics2Power produziert SARIA klimafreundliche Energie – sowohl Strom und Wärme als auch Biogas und Biokraftstoff. Der Kreislauf beginnt einerseits mit unseren sicheren und zuverlässigen Dienstleistungen zur Sammlung von Risikomaterial und gefallenen Tieren bei Landwirten und Schlachthöfen sowie andererseits von Lebensmittelresten und Altspeiseölen aus Restaurants, Supermärkten und vielen mehr. Wir verarbeiten die gesammelten Materialien und verwandeln sie in wertvolle Produkte, die als Rohstoffe vor allem in unserem eigenen Unternehmen verwendet werden, indem ReFood und SecAnim die Ausgangsstoffe für unsere ecoMotion-Aktivitäten liefern. Ein Teil der erzeugten Energie wird für unsere eigenen Anlagen verwendet, ein gutes Beispiel dafür, dass der Kreislaufgedanke auch für unsere betrieblichen Prozesse gilt. Neben grüner Energie produzieren wir auch Düngemittel, die in der Landwirtschaft Anwendung finden und so den Kreislauf schließen. Ein weiteres Geschäftsfeld ist die Herstellung und der Vertrieb von Frittierölen an Restaurants und die Lebensmittelindustrie, die dann später wieder in den Sammelprozess zurückgeführt werden.

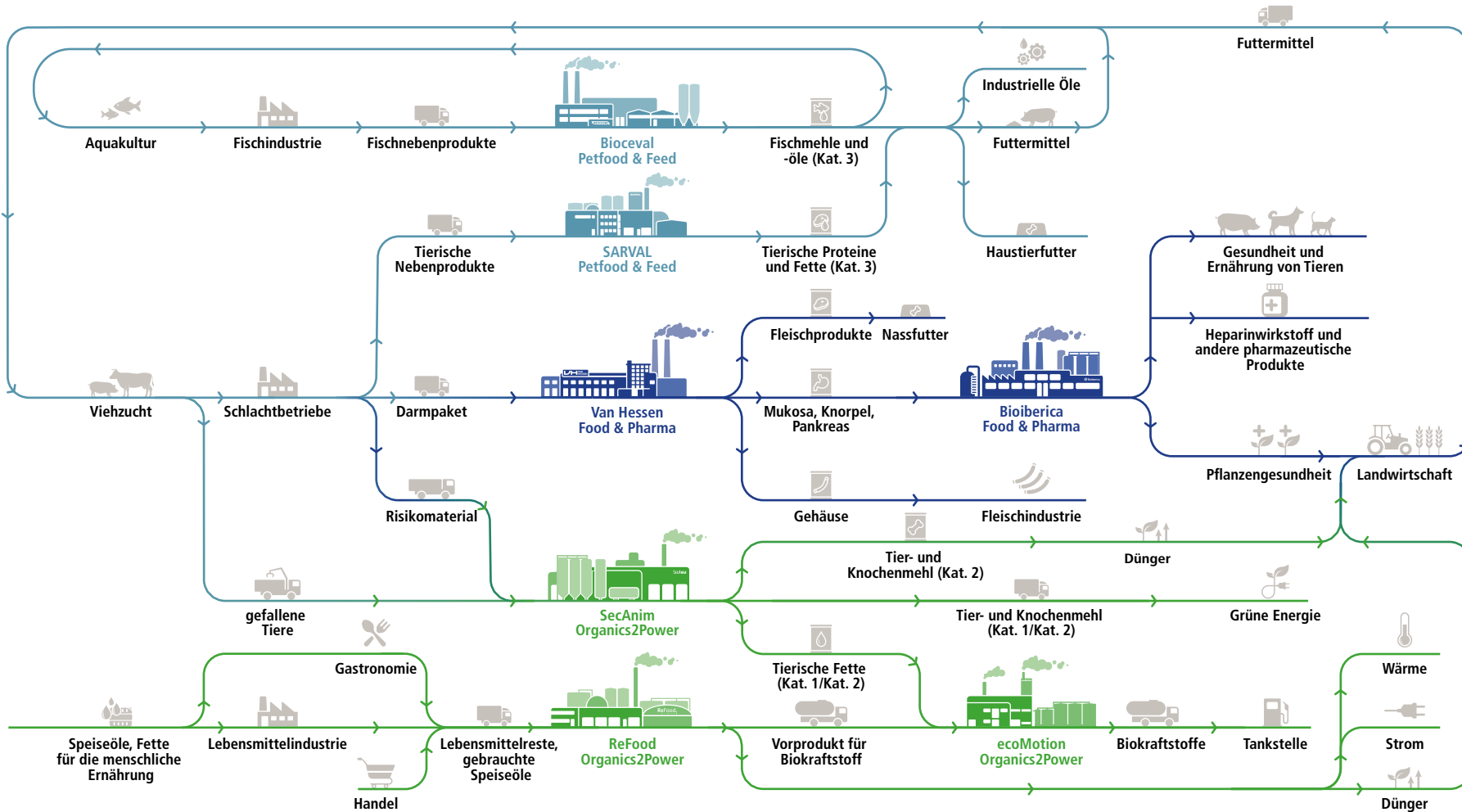
Über SARVAL und Bioceval, Geschäftsbereiche der Division Petfood & Feed, verarbeitet SARIA Nebenprodukte aus der fleisch- und fischverarbeitenden Industrie zu hochwertigen Fett- und Eiweißkomponenten. Sie werden an verschiedene Kunden geliefert, darunter Hersteller von Tiernahrung sowie die oleochemische Industrie, und schaffen eine nachhaltige Nahrungsquelle für Nutz- und Haustiere, wodurch die menschliche Nahrungskette nicht belastet wird. Auch hier handelt es sich um einen zirkulären Materialfluss: Bioceval stellt aus Fischnebenprodukten Fischproteine und -öle her, die in der Fischindustrie für Aquafarming verwendet werden; die tierischen Proteine und Fette von SARVAL werden zur Herstellung von Tierfutter verwendet, das über die Tierhaltungsbetriebe ebenfalls im Kreislauf bleibt.

Van Hessen und Bioiberica, die unsere Division Food & Pharma bilden, haben miteinander verbundene Wertschöpfungsketten, da Van Hessen die Rohstoffe liefert, die Bioiberica zur Herstellung verschiedener Produkte zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens von Menschen, Tieren und Pflanzen benötigt. Während die aus Knorpel, Mukosa und Bauchspeicheldrüse gewonnenen pharmazeutischen Wirkstoffe (API) letztendlich in der medizinischen Versorgung Verwendung finden, können die Nebenprodukte aus dem Extraktionsprozess zur Herstellung weiterer wertvoller Produkte für die Tiergesundheit und -ernährung wiederverwendet werden. Im Einklang mit unserem Kreislaufkonzept ist es unser oberstes Ziel, alles, womit wir arbeiten, im Kreislauf zu halten. Bis 2030 wollen wir 95 % unserer Bioiberica-Nebenprodukte wiederverwenden und nur 5 % in den Abfall geben.

Sie werden auch zur Herstellung von Produkten für die Pflanzengesundheit verwendet, die in der Landwirtschaft eingesetzt werden und so den Kreislauf zur Fleischindustrie über Tierhaltungsbetriebe schließen. Neben der Gewinnung von Rohstoffen für die pharmazeutische Industrie ist Van Hessen

auch ein führender globaler Akteur bei der Gewinnung, Verarbeitung und dem Vertrieb von Naturdärmen und anderen hochwertigen Fleischprodukten für die Fleischindustrie. Als Ergänzung zu unserem SARVAL-Portfolio liefern wir auch Fleischprodukte für die Tierfutterindustrie. Auch hier sind wir bestrebt, die verschiedenen Rohstoffe in ihrer Gesamtheit zu nutzen und so zu einer nachhaltigen Nutzung knapper Ressourcen beizutragen und einen Mehrwert für unsere Geschäftspartner und für uns zu schaffen.





Den Kreislauf schließen

Unser Geschäftsmodell bei SARIA basiert auf einem kreislaufwirtschaftlichen Ansatz. Wir entwickeln unsere Strategie und unsere Prozesse systematisch auf der Grundlage der Philosophie, dass natürliche Materialien in einem Kreislauf zirkulieren sollten – um einen sinnvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten und Mehrwert für unsere Geschäftspartner und für uns selbst zu schaffen.

Das Prinzip „Cradle to Cradle“ weiter ausbauen

Nur weil die Philosophie der Kreislaufwirtschaft bereits tief in unserer DNA verankert ist, heißt das nicht, dass wir uns nicht ständig verbessern wollen. Dabei wollen wir nicht auf der Stelle treten, sondern systematischen Fortschritt erzielen. Deshalb erweitern und verbessern wir ständig unsere Bemühungen, um sicherzustellen, dass alle Materialien in unserer Wertschöpfungskette im Kreislauf gehalten werden. Und wenn wir mit ihnen arbeiten, dann wollen wir das so effizient wie möglich tun.

Ein gutes Beispiel für eine kontinuierliche Prozessverbesserung ist unser neuer ReFood-Standort in Trossingen, Deutschland. Eine große Herausforderung beim Recycling von Lebensmittelabfällen ist die Trennung des Verpackungsmaterials von den verpackten Lebensmitteln selbst. In Anbetracht dieser Herausforderung sollen neue staatliche Vorschriften erlassen werden, die eine strikte Trennung von verpackten und unverpackten Lebensmittelabfällen auf allen Stufen von der Sammlung über den Transport bis zur Verarbeitung vorschreiben. Diesen bevorstehenden Änderungen sind wir zuvorgekommen und haben zwei getrennte Verarbeitungslinien eingeführt: eine für unverpackte Lebensmittel wie Speisereste, die von Restaurants oder Krankenhäusern gesammelt werden, und eine für verpackte Waren wie abgelaufene Produkte aus dem Supermarkt, die oft in Plastik verpackt sind. Während unverpackte Ware auf die übliche Weise verarbeitet wird, verwendet ReFood einen hochmodernen Paddle Depacker, um Verpackungen und organisches Material noch sorgfältiger zu separieren, sodass die saubere organische Fraktion als reine Biomasse für die Erzeugung von Biogas verwendet werden kann.

Das ReFood-Werk in Benet, Frankreich, geht bei der Trennung des Verpackungsmaterials noch weiter: Das dortige Team hat kürzlich die so-

genannte „Iron Line“ entwickelt, eine Maschine, die den organischen Teil des Abfalls von der metallischen Verpackung trennt. Das Metall kann durch einen verfeinerten Recyclingprozess zurückgewonnen werden, während der organische Teil wie in unseren anderen ReFood-Anlagen zur Erzeugung von Biogas verwendet wird.

In Polen bauen wir derzeit eine neue ReFood-Anlage, die im Jahr 2023 in Betrieb gehen soll. Mit dieser neuen Anlage kann das gesammelte Material noch effizienter und in größeren Mengen recycelt werden, was im Einklang mit unseren Bemühungen um den Schutz natürlicher Ressourcen steht.

Unser geschaffener Mehrwert

Die Energie, die aus gesammelten Lebensmittelabfällen gewonnen werden kann, ist beeindruckend. Mit unseren ReFood-Aktivitäten produzieren wir genug Biogas, um den jährlichen Energieverbrauch von fast 90.000 Haushalten zu decken. Biogas aus Lebensmittelabfällen ist jedoch nicht die einzige Energiequelle, die wir aus organischen Resten erzeugen können. Während sich unser SecAnim-Geschäft auf die sichere und hygienische Entsorgung von potenziell gefährlichem Material tierischen Ursprungs konzentriert, kann das Fleisch- und Knochenmehl, das wir in diesem Prozess zurückgewinnen, als alternativer Brennstoff in der Energie- und Zementproduktion eingesetzt werden. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz, denn dieser Ersatz für fossile Brennstoffe stößt weniger CO₂-Äq aus als seine herkömmlichen Pendanten. Noch beeindruckender sind die Zahlen für Biokraftstoff, den wir aus Lebensmittelabfällen und Altspeiseöl sowie aus tierischen Fetten herstellen. Unser Biodiesel der zweiten Generation emittiert bis zu 90 % weniger CO₂-Äq als herkömmlicher Diesel. Da wir jedes Jahr über 220 Millionen Liter Biodiesel produzieren, ist der Beitrag zum Klimaschutz beachtlich.

Neben der Energiegewinnung haben wir weitere innovative Wege gefunden, um aus Materialien, die sonst entsorgt würden, einen Mehrwert zu schaffen. Da unser Ziel darin besteht, alle Materialien in einem Kreislauf zu halten, setzen wir auch die Rückstände aus der Biogasvergärung produktiv ein. Sie sind ein nährstoffreicher Dünger und benötigen in der Herstellung weder Energie noch wertvolle Rohstoffe.

Aufgrund seines natürlichen Herstellungsverfahrens wurde unser organischer Dünger sogar mit dem EU-Umweltzeichen ausgezeichnet. Deshalb wird er gerne von Biobauernhöfen verwendet, die einen angemessenen Nährstoffgehalt für ihre Biokulturen sicherstellen wollen. In Dänemark ist es uns sogar gelungen, organischen Dünger zu produzieren, der auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnitten ist. Im Jahr 2020 haben wir eine spezielle Mischung für den Anbau von Weihnachtsbäumen auf den Markt gebracht.

Eine weitere wichtige Auswirkung, die wir durch unseren Kreislaufansatz erzielen, ist der Schutz natürlicher Flächen und damit auch der Artenvielfalt. Durch die Wiederverwendung von tierischen Nebenprodukten, die sonst ungenutzt im Abfall landen würden, wird die Inanspruchnahme natürlicher Flächen für den Anbau von Futterproteinen wie Soja und Palmöl verringert. Dies trägt dazu bei, das Leben auf dem Land zu schützen und dem Klimawandel entgegenzuwirken.

Auf der Suche nach Kreisläufen für die kommenden Jahre

Ohne Ehrgeiz ist es nicht möglich, Pionier zu werden ... oder zu bleiben. Deshalb sind wir immer auf der Suche nach neuen Kreisläufen und nach Möglichkeiten, wie wir sie noch effizienter schließen können.



Blick zurück und in die Zukunft



/ Blick zurück und in die Zukunft

Am Anfang einer Reise, die nie endet

Bei SARIA verfolgen wir auch einen Kreislaufansatz, wenn es darum geht, unsere Nachhaltigkeitsperformance und -aktivitäten zu bewerten sowie unsere Ziele und nächsten Schritte zu planen. Ein kritischer Blick zurück und die Bewertung dessen, was gut und vor allem was nicht so gut gelaufen ist, ist für eine erfolgreiche Weiterentwicklung unerlässlich. Wenn wir etwas erreicht haben, ruhen wir uns nicht aus, sondern fordern den neuen Status quo heraus. Wir betrachten individuelles und organisatorisches Lernen als ein wesentliches Element des Fortschritts. In einem vielfältigen, multinationalen und schnell wachsenden Unternehmen wie dem unseren gibt es kein Universalverfahren, das einfach wiederholt werden kann, insbesondere wenn man die Dynamik der Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Exemplarische Instrumente und Maßnahmen, die im Berichtszeitraum (2020/21) umgesetzt wurden

Werte in unserem Geschäft verankern Nachhaltige Lösungen anbieten

- | | |
|---|---|
| - Code of Conduct (Aktualisierung) | - Neugestaltung der Organisationsstruktur |
| - E-Learning „Compliance-Grundlagen“ für die gesamte Gruppe | - Verschiedene Formate für den Dialog mit Kunden, z. B. Landwirteforum bei Daka SecAnim |
| - Einführung eines digitalen Systems zur Meldung von Missständen | - Eröffnung mehrerer neuer Standorte, um die geografische Nähe zu den Kunden zu gewährleisten |
| - Steuerstrategie und -richtlinie, um die effektive Einhaltung der steuerlichen Verpflichtungen zu gewährleisten und Steuer Risiken im Tagesgeschäft zu begegnen | - Produkt- und Prozessinnovationen |
| - Datenschutz-Audits in jedem unserer Tochterunternehmen in Deutschland; E-Learning als verpflichtendes Element beim Onboarding von Mitarbeitenden in administrativen Funktionen | - Joint Ventures als integraler Bestandteil unserer Geschäftsentwicklung |
| - Aufbau eines nachhaltigen Beschaffungsprogramms, einer Governance-Struktur für die Beschaffung und einer internen Richtlinie für nachhaltige Beschaffung | - ESG-gebundenes Schuldscheindarlehen und ESG-gebundenes Factoring-Programm |
| - Supplier Code of Conduct | - Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Forschungseinrichtungen |
| - Digitale Lösungen in der Lieferkette, z. B. die App PIGUP&KO und das vollständig digitale Transportsystem bei Daka SecAnim, Webinare und frei zugängliche Schulungen, die Bioiberica Kunden zur Verbesserung der Biosicherheit anbietet | - Unterstützung des Global Feed LCA Institute (GFLL) |
| | - Teilnahme an der Klimapartnerschaft der dänischen Regierung für Landwirtschaft und Ernährung |
| | - Gemeinsame Initiativen mit nationalen Partnern in Dänemark und Deutschland zur Förderung der Reduzierung von Lebensmittelabfällen |
| | - Bildungs- und Gesundheitsprojekte an unseren Betriebsstandorten |

Exemplarische Instrumente und Maßnahmen, die im Berichtszeitraum (2020/21) umgesetzt wurden

Das Team in den Mittelpunkt stellen

- Gruppenweite KPIs und Dashboards zu Sicherheit, regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand
- Sensibilisierungskampagnen, z. B. die Van Hessen Sicherheitsgrundsätze und Maskottchen
- Sicherheitsschulungen vor Ort und E-Learning
- Gruppenweite Brandschutzrichtlinie (Erweiterung)
- Fortschrittliche Technologie zur Förderung der Gesundheit, z. B. Roboter für schweres Heben
- Unterstützung von Aspekten der psychischen Gesundheit, z. B. Zugang zu psychologischer Hilfe in Spanien, „Ommetje“-Programm bei Van Hessen
- Partnerschaften im Zusammenhang mit Sicherheitsaspekten, z. B. mit Lieferanten zur Verbesserung der Sicherheit von Geräten; mit Anbietern digitaler Gesundheitsdienste
- Gruppenweites HR-Netzwerk
- Programme zur Entwicklung von Führungskräften, z. B. ein gruppenweites Talentprogramm NGN
- Programme für junge Arbeitnehmende, z. B. Berufsausbildung und duales Studium in Deutschland; Programm „Génération Alternance“ in Frankreich; Van Hessen Trainee-Programm
- Onlinesprachkurse

Unseren Planeten schützen

- Lebenszyklusanalysen
- Zertifizierte Energie- und Umweltsystems, z. B. EMAS, ISO 14001, ISO 50001
- Expertenformate zum Austausch von Know-how, z. B. Energierunde in Deutschland
- Lokale Sensibilisierungsinitiativen, z. B. Schulung von Lkw-Fahrerinnen und -Fahrern für kraftstoffeffizientes Fahren in Spanien, Nachhaltigkeitsbotschafter in Dänemark
- Nachhaltigkeit als Teil des Onboardings, z. B. über eine digitale Lernplattform bei ecoMotion Deutschland
- Nutzung erneuerbarer Energien, z. B. in Deutschland und Spanien, Installation von Photovoltaikanlagen bei Bioiberica in Spanien
- Fortlaufende Modernisierung unseres Fuhrparks, z. B. neue Lkw, Megatrailer und Sattelzugmaschinen
- Projekte und neue Technologien zur Verbesserung der Prozesseffizienz, z. B. Paddle Depacker, „Iron Line“

Ein Rückblick auf die Jahre 2020 und 2021

Die Neuorganisation unseres Nachhaltigkeitsmanagements in den vergangenen zwei Jahren war ein wichtiger Meilenstein für uns. Um eine Anpassung an unsere neue Organisationsstruktur zu gewährleisten, hat jede Division ein Nachhaltigkeitsteam ernannt, das sich auf die geschäftsspezifischen Themen und Herausforderungen konzentriert. Gleichzeitig haben wir unsere gruppenweite Nachhaltigkeitsfunktion eingerichtet, um die Interaktion mit unseren verschiedenen Stakeholdern zu vertiefen, bereichsübergreifende Synergien zu schaffen und gruppenweite Aufgaben wie das Berichtswesen zu bewältigen.

Auf der Grundlage dieser Kombination konnten wir unser Verständnis für die Themen, die für unsere Stakeholder wichtig sind – wo wir stehen und wo es Verbesserungspotenzial gibt – erheblich erweitern. Darüber hinaus haben wir durch den Aufbau eines Netzwerks mit Nachhaltigkeitsexperten aus Wirtschaft, Beratung und Wissenschaft kritisches Feedback und konstruktive Vorschläge erhalten, was wir wie angehen müssen.

Um die internen und externen Stakeholder-Beziehungen zu fördern, haben wir auch unsere Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit intensiviert. Kooperationsprozesse mit entsprechenden Funktionen wurden eingeführt und sind inzwischen gut etabliert. Wir haben auch die Häufigkeit erhöht und die Inhalte erweitert, die wir auf verschiedenen Kanälen für unterschiedliche Stakeholder-Gruppen kommunizieren.

Unser Nachhaltigkeitsbericht ist ein wichtiges Element unserer Kommunikationsstrategie. Und wir wollen ihn kontinuierlich verbessern. Dafür haben wir die zugrundeliegenden Prozesse optimiert und die inhaltliche Qualität erhöht, indem wir die Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten aus der gesamten Gruppe konsequent einbinden und ein umfassendes internes und externes Feedback einholen.

Außerdem konnten wir den Umfang unseres Berichts erweitern, der nun die gesamte SARIA-Gruppe abdeckt und damit die Transparenz gegenüber internen und externen Stakeholdern weiter erhöht.

Ein gutes Reporting wiederum ist ohne die Verwendung aussagekräftiger Leistungsindikatoren (KPI) nicht möglich. Deshalb haben wir viel Zeit darauf verwendet, unser Portfolio an KPIs zu erweitern und eine einheitliche Messung zu gewährleisten. Wir haben diese Schritte jedoch nicht nur unternommen, um die wachsende Nachfrage externer Stakeholder wie Behörden, EcoVadis oder GRI zu befriedigen, sondern auch, um selbst einen besseren Überblick über unsere Nachhaltigkeitsperformance zu haben.

Den Blick auf die kommenden Jahre richten

Die Erweiterung des Spektrums und der Tiefe unserer Nachhaltigkeitskennzahlen hat mehr Zeit als erwartet in Anspruch genommen, was eine weitere wichtige Erkenntnis war. Aber unser Durchhaltevermögen hat sich auszahlt, da wir nun Daten für unsere gesamte Gruppe haben. Dies ist unsere Grundlage für eine gründliche Analyse dessen, was wir bisher getan haben, und für die Optimierung unserer Strategie und unserer Tätigkeiten.

Um die Datenerfassung in Zukunft zu vereinfachen und zu rationalisieren, wird ein modernes Tool eingeführt. Die Erfahrungen des letzten Jahres werden bei der Bewertung verschiedener potenzieller Reporting Tools besonders hilfreich sein, da wir nun ein klares Bild davon haben, was wir brauchen. Wir möchten eine gruppenweite Lösung einführen, um Daten zu konsolidieren und Informationen effizient über die Gruppe und ihre Abteilungen hinweg auszutauschen.

Die bisher gesammelten Daten werden es uns ermöglichen, ehrgeizige, quantifizierbare soziale und ökologische Ziele zu setzen, die uns helfen werden, Meilensteine zu definieren und unsere Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele zu messen. Die Einführung eines systematischen Prozesses zur Festlegung von Zielen und zur kontinuierlichen Überwachung ihrer Umsetzung steht ebenfalls auf unserer Agenda für 2022/23. Dies wird sowohl kurz- und mittelfristige als auch langfristige strategische Ziele umfassen.

Ziele zu setzen und ihre Erreichung zu verfolgen wird die Qualität unserer internen und externen Berichterstattung weiter verbessern, was ein weiteres wichtiges Ziel für die nahe Zukunft ist. Auch wenn dieser Bericht ein wichtiger Schritt für uns war, wollen wir noch mehr Transparenz für unsere Stakeholder schaffen. Aus diesem Grund werden wir den Dialog mit unseren Stakeholdern weiter ausbauen. Außerdem werden wir unsere Wesentlichkeitsanalyse für den nächsten Berichtszeitraum optimieren, indem wir ein breiteres und tieferes Feedback von verschiedenen Stakeholder-Gruppen einholen, um die Themen zu ermitteln, die wir angehen müssen.

Wir sind zuversichtlich, dass diese Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements, in Verbindung mit unserer Arbeit an den Themen, die unseren Stakeholdern und uns am wichtigsten sind, unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter steigern werden.

In diesem Sinne und um einen zusätzlichen finanziellen Anreiz für uns selbst zu schaffen, werden alle wichtigen neuen Finanzierungsinstrumente der SARIA-Gruppe an ESG-Kriterien gekoppelt sein.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, Nachhaltigkeit weiterhin in alle unsere Organisationssysteme zu integrieren. Wir sind uns bewusst, dass nachhaltige Werte am besten geschaffen werden können, wenn es uns gelingt, Nachhaltigkeit zu einem wesentlichen Element unserer Strategie, Struktur und Kultur zu machen. Um dies zu erreichen, müssen wir diese drei Dimensionen gleichermaßen berücksichtigen. Es ist wichtig, eine Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln und sie mit den Strategien der Gruppe und Divisionen abzustimmen, aber wir müssen auch die Strukturen und Prozesse weiter stärken, die wir zur Umsetzung unserer Strategie eingerichtet haben.

Die Umsetzung unserer Strategie in der täglichen Arbeit ist wiederum nur möglich, wenn wir uns kontinuierlich bemühen, bei unseren Mitarbeitenden ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schaffen und sie mit den notwendigen Fähigkeiten und Instrumenten auszustatten.

Diese ganzheitliche organisatorische Ausrichtung ist unser Ansatz zur Beschleunigung einer nachhaltigen Transformation unserer gesamten Gruppe und unserer Wertschöpfungskette. Bei SARIA wissen wir, dass der Kreislauf am besten funktioniert, wenn man über die Grenzen hinaus denkt. Deshalb werden wir weiterhin kritisch hinterfragen, was wir tun und wie wir es noch besser machen können, und unser Netzwerk nachhaltiger Partnerschaften weiter ausbauen, um gemeinsam eine wertvolle nachhaltige Wirkung zu erzielen.





/ GRI-Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Angaben

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Organisationsprofil)	102-1	Name der Organisation SARIA SE & Co. KG	
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8–11
	102-3	Hauptsitz der Organisation Norbert-Rethmann-Platz 1, 59379 Selm, Deutschland	
	102-4	Betriebsstätten	8
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform SARIA ist eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der RETHMANN SE & Co. KG.	
	102-6	Belieferte Märkte	8–11
	102-7	Größe der Organisation SARIA ist international tätig und hat über 200 Standorte, rund 10.500 Mitarbeitende und einen Umsatz von 2,96 Milliarden Euro.	
	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	2
	102-9	Lieferkette	9, 67–68
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette Im Berichtszeitraum hat die SARIA-Gruppe mehrere Unternehmen erstmalig vollkonsolidiert, Anteile erworben und Unternehmen entkonsolidiert. Keine dieser Aktivitäten hatte einen wesentlichen Einfluss auf unseren Konzernabschluss.	8

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Organisationsprofil)	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip SARIA wendet das Vorsorgeprinzip an, was sich insbesondere in unserem allgemeinen Risikomanagement widerspiegelt. Darüber hinaus führt SARIA verschiedene Risikoanalysen durch, beispielsweise in den Bereichen Compliance, Lieferantenbewertung und Umwelt. In den Jahren 2020 und 2021 sorgte ein vorsorgender Ansatz für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden vor dem Hintergrund der weltweiten Covid-19-Pandemie für einen kontinuierlichen Betrieb. Dies war besonders wichtig, da einige unserer Tätigkeiten und Dienstleistungen als unerlässlich für die Gesellschaft und Wirtschaft eines Landes eingestuft werden.	10–11
	102-12	Externe Initiativen Auf Gruppenebene bekennt sich SARIA zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und veröffentlicht einen Nachhaltigkeitsbericht, der sich an den GRI-Standards orientiert („Core“). Darüber hinaus beteiligen sich die Geschäftsbereiche von SARIA an verschiedenen branchenspezifischen oder nationalen Initiativen. Als Mitglied der European Fat Processors and Renderers Association (EFPPA) unterstützen wir zum Beispiel die Aussagen der EFPPA-Nachhaltigkeitscharta.	40–45

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Organisationsprofil)	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden - SARIA-Gruppe: EFPRA (European Fat Processors and Renderers Association) - SARIA ist Mitglied des EBB (European Biofuel Board) - AGQM (Arbeitsgemeinschaft Qualitätsmanagement Biodiesel e. V.) - IFFO (Marine Ingredients Organization) - Van Hessen: INSCA (International Natural Sausage Casing Association) - SARIA Frankreich: Mitglied und Förderer des INEC (Institut National de l'Économie Circulaire) und anderer nationaler Einrichtungen	
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Strategie)	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	6–7
	102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	9–11, 12–19
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Ethik und Integrität)	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	10–11, 22–25
	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik Interne und externe Stakeholder der SARIA-Gruppe können sich unter folgendem Link beraten lassen und (auch anonym) Bedenken in Bezug auf Compliance und Integrität äußern: https://saria.integrityline.org/index.php	22–25
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Unternehmensführung)	102-18	Führungsstruktur	8–11
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Einbindung von Stakeholdern)	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen Im Vorfeld der umfassenden Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020 führte SARIA eine Stakeholder-Analyse durch, um die Anforderungen der Stakeholder zu ermitteln und die Risiken und Chancen zu definieren. Interne Stakeholder der SARIA-Gruppe: Mitarbeitende, Vorstand, Betriebsrat, Gesellschafter (Rethmann), andere RETHMANN-Gesellschaften. Externe Stakeholder der SARIA-Gruppe: Kunden von Dienstleistungen und Produkten, Verbände und Organisationen, Behörden, Wirtschaftsprüfer, Medien/Presse, Lieferanten, Regierungen, Nachbarn, Gewerkschaften, Finanzinstitute/Banken, Versicherungsgesellschaften, (potenzielle) Bewerber, Energieversorger, NGOs.	17
	102-41	Tarifverträge 2020: 73,7 %, 2021: 74,5 % (ohne Van Hessen und Russia Group)	

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Einbindung von Stakeholdern)	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder Die Hauptstakeholder wurden auf Basis der Ergebnisse der Managementsystemanalysen ermittelt. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Umsetzung unseres SARIA Frameworks mehr als 30 Workshops in verschiedenen Ländern durchgeführt; eine Aufgabe dieser Workshops bestand darin, die wichtigsten Interessengruppen, ihre Bedürfnisse und unsere Lösungen zur Erfüllung dieser Bedürfnisse zu ermitteln.	
	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern SARIA ist davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein partnerschaftlicher Akt ist, der durch einen regelmäßigen und intensiven Dialog mit internen und externen Stakeholdern gekennzeichnet ist. Um das individuelle Feedback unserer verschiedenen Stakeholder zu berücksichtigen, findet die Einbindung der Stakeholder oft auf lokaler Ebene statt. Auf Gruppenebene und im Hinblick auf diesen Bericht wurde im Jahr 2020 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse mit mehr als 200 Stakeholdern durchgeführt. Die Ergebnisse bilden nach wie vor die Grundlage für die Struktur des vorliegenden Berichts.	17, 40–45
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen Die relevanten Themen und Bedenken, die sich aus der Zusammenarbeit mit den SARIA-Stakeholdern ergaben, wurden in die Bewertung der Wesentlichkeitsanalyse einbezogen und sind somit in diesen Bericht eingeflossen.	17–19
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Vorgehensweise bei der Berichterstattung)	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten Der Bericht bezieht sich auf die gesamte SARIA-Gruppe und umfasst alle Divisionen. Wenn bestimmte Geschäftseinheiten in Bezug auf bestimmte Themen nicht in den Geltungsbereich dieses Berichts fallen, ist dies ausdrücklich vermerkt. Für die in diesem Bericht genannten KPIs wird die gesamte SARIA-Gruppe mit all ihren Geschäftsbereichen erfasst, mit Ausnahme einiger weniger Standorte. Der Abdeckungsgrad der Personalkennzahlen bezogen auf die Anzahl der Mitarbeitenden beträgt 99 % (2020)/92 % (2021); der Abdeckungsgrad der Umweltkennzahlen bezogen auf die Anzahl der Produktionsstandorte beträgt 91 % (2020)/94 % (2021). Für das Jahr 2021 lagen die Umweltdaten für die Russia Group bis zum letzten Berichtszeitpunkt für diesen Bericht nicht vor. Daher wurden die Daten für 2020 als Annahme für 2021 verwendet.	
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung Der Inhalt des Berichts und die Abgrenzung wurden auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse und weiterer interner Workshops innerhalb des Nachhaltigkeitsnetzwerks bei SARIA festgelegt.	12–19

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016 (Vorgehensweise bei der Berichterstattung)	102-47	Liste der wesentlichen Themen	18–19
	102-48	Neudarstellung von Informationen Der Nachhaltigkeitsbericht von SARIA deckt erstmals die gesamte SARIA-Gruppe ab und umfasst alle Divisionen. Aufgrund dieses erweiterten Umfangs sind die Leistungsindikatoren nicht mit denen des vorherigen Berichts vergleichbar.	
	120-49	Änderungen bei der Berichterstattung	17–19
	102-50	Berichtszeitraum 2020/2021	
	102-51	Datum des letzten Berichts 2021	
	102-52	Berichtszyklus Alle zwei Jahre.	
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht sustainability@saria.com	
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern‘ erstellt.	
	102-55	GRI-Inhaltsverzeichnis	67–82
	102-56	Externe Prüfung	83

Compliance & Integrity

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	22
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	22–25
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	22–25
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden Im Rahmen der im Jahr 2021 überprüften Compliance-Risikobewertung wurde die gesamte Gruppe auf Korruptionsrisiken untersucht. Darüber hinaus werden für die am stärksten gefährdeten Geschäftsaktivitäten Vor-Ort-Prüfungen durchgeführt.	23–24
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung	23
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.	
GRI 207: Steuern 2019	207-1	Steuerkonzept	24
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.	
	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte SARIA hat keine Betriebe oder Lieferanten identifiziert, in denen das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen verletzt sein könnte.	

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 412: Menschenrechtsbewertung 2016	408-1	<p>Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko an Kinderarbeit</p> <p>Keine bestätigten Vorfälle in unseren eigenen Standorten in den Jahren 2020 und 2021. SARIA achtet die Menschenrechte in strikter Übereinstimmung mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Wir verurteilen ausdrücklich Kinderarbeit. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung richtet sich nach den jeweiligen nationalen Gesetzen oder Tarifverträgen – sofern diese mit dem Mindestalter-Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) übereinstimmen. Innerhalb der Lieferkette der SARIA-Gruppe besteht kein wesentliches Risiko von Kinderarbeit, da die meisten unserer Lieferanten in Europa ansässig sind. Darüber hinaus müssen sich die SARIA-Lieferanten ab 022 dem Supplier Code of Conduct verpflichten, der ausdrücklich auf Kinderarbeit eingeht.</p>	
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1	<p>Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit</p> <p>Keine bestätigten Vorfälle in unseren eigenen Standorte in den Jahren 2020 und 2021. SARIA achtet die Menschenrechte in strikter Übereinstimmung mit der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und lehnt daher Zwangsarbeit jeglicher Art ab. Es besteht kein wesentliches Risiko, dass in der Lieferkette Zwangs- oder Pflichtarbeit eingesetzt wird, da die meisten unserer Lieferanten in Europa ansässig sind. Darüber hinaus müssen sich die SARIA-Lieferanten ab 2022 dem Supplier Code of Conduct verpflichten, in dem Zwangs- oder Pflichtarbeit ausdrücklich angesprochen wird.</p>	
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-1	<p>Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde</p> <p>Im Rahmen der im Jahr 2021 überprüften Compliance-Risikobewertung wurde die gesamte Gruppe auf Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechten untersucht. Darüber hinaus werden für die am stärksten gefährdeten Betriebe Vor-Ort-Prüfungen durchgeführt. Vor dem Hintergrund des „Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ („Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“) wird SARIA auch einen Schwerpunkt auf die Menschenrechte in der Lieferkette legen.</p>	23–24

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 412: Menschenrechtsbewertung 2016	412-2	<p>Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtsrichtlinie und -verfahren</p> <p>SARIA führte E-Learnings für administrative Angestellte zu sozialen und ethischen Themen ein.</p>	23
	412-3	<p>Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden</p> <p>SARIA hat eine Vertragsklausel für Vereinbarungen mit Lieferanten ab dem Jahr 2022 entwickelt. Die Vertragsklausel entspricht dem Supplier Code of Conduct, der wiederum Menschenrechtsaspekte abdeckt.</p>	26–30
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1	<p>Parteispenden</p> <p>Die SARIA-Gruppe leistet keine Spenden an politische Parteien.</p>	
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-2	<p>Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit</p> <p>Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.</p>	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2	<p>Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung</p> <p>Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.</p>	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	<p>Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten</p> <p>In den Jahren 2020 und 2021 hat SARIA einen meldepflichtigen Vorfall in Bezug auf den Datenschutz festgestellt. Der Vorfall wurde dokumentiert und den Behörden gemeldet, und es wurden geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung zu verhindern.</p>	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016	419-1	<p>Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich</p> <p>Keine meldepflichtigen Vorfälle in den Jahren 2020 und 2021.</p>	

Verantwortung in der Lieferkette

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	26
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	26–33
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	26–33
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	28
	308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Umwelt ist ein Aspekt des standardisierten Prozesses von SARIA zur Bewertung bestehender Lieferanten. Seit seiner Einführung im Jahr 2021 sehen wir bereits erste Erfolge mit 99 bewerteten Lieferanten (indirekte Beschaffung). Bestehende Lieferanten werden auch über den Supplier Code of Conduct angesprochen. Im Jahr 2022 will SARIA diesen Prozess weiter vorantreiben und die Ergebnisse nutzen, um gemeinsam mit den Lieferanten an den identifizierten Verbesserungspotenzialen zu arbeiten.	
GGRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	28
	414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Soziales ist ein Aspekt des standardisierten Prozesses von SARIA zur Bewertung bestehender Lieferanten. Seit der Einführung im Jahr 2021 sehen wir bereits erste Erfolge mit 99 bewerteten Lieferanten (indirekte Beschaffung). Bestehende Lieferanten werden auch über den Supplier Code of Conduct angesprochen. Im Jahr 2022 will SARIA diesen Prozess weiter vorantreiben und die Ergebnisse nutzen, um gemeinsam mit den Lieferanten an den identifizierten Verbesserungspotenzialen zu arbeiten.	

Kundenorientierung

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	36
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	36–39
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	36-39
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	2

Strategische Partnerschaften

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	40
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	40–45
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	40–45

Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	48
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	48–53
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	48–53
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48, 51
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	48–53
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	48–53
	403-4	Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	48–50
	403-5	Mitarbeitendenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	49–50
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	51

Aufgrund unserer verschiedenen Geschäftsaktivitäten und der damit verbundenen unterschiedlichen Produktionslinien und Risiken für Gesundheit und Sicherheit werden in unseren Geschäftseinheiten Schulungen durchgeführt, um den spezifischen Gefahren zu begegnen.

Das Angebot von SARIA an die Arbeitnehmenden für nicht berufsbezogene medizinische Leistungen und Gesundheitsvorsorge ist von Land zu Land unterschiedlich.

Personalentwicklung und -förderung

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	54
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	54–57
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	54–57
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und Übergangshilfe	55–57
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	2, 57

Klima- und Umweltmanagement

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	60
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	60–65
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	60–65
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	3
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs Die SARIA-Gruppe führt eine Vielzahl von Maßnahmen durch, um ihren Energieverbrauch zu senken und mehr Energieeffizienz zu ermöglichen. Diese Maßnahmen werden regelmäßig auf nationaler oder standortbezogener Ebene umgesetzt und zeigen eine Reduzierung des Energieverbrauchs für das jeweilige Projekt.	60–65
GRI 303: Wasser und Abwässer 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	64
	303-3	Wasserentnahme	3
	303-4	Wasserrückführung	3
GRI 305: Emissionen 2016	305-5	Senkung der THG-Emissionen Die SARIA-Gruppe führt eine Vielzahl von Maßnahmen durch, um unsere THG-Emissionen zu reduzieren. Diese Maßnahmen werden regelmäßig auf nationaler oder standortbezogener Ebene umgesetzt und zeigen eine Reduzierung der THG-Emissionen für das jeweilige Projekt.	60–65
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	64

Kreislaufwirtschaft

GRI-Standard	Offenlegungsnummer	Beschreibung und Inhalt	Seite im Bericht
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seines Rahmens	66
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	66–69
	103-3	Bewertung des Managementansatzes	66–69
GRI 302: Energie 2016	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe Bei den Rohstoffen von SARIA handelt es sich in der Regel um organische Reststoffe oder Nebenprodukte tierischen Ursprungs, die nicht mehr in ihrem ursprünglichen Zusammenhang verwendet werden können. Es handelt sich also um Materialien, die vom liefernden Unternehmen als „Abfall“ deklariert werden, die aber von SARIA recycelt werden.	66–67

Zertifikat



Impressum

Veröffentlicht von:

SARIA SE & Co. KG · Norbert-Rethmann-Platz 1 · 59379 Selm - Deutschland

Telefon: +49 2592 210-0 · www.saria.com · sustainability@saria.com

Konzept, Inhalt und Redaktion:

SARIA Group Sustainability und Group Communications

Prof. Dr. Matthias Fifka

Grafisches Konzept und Design:

SHE Kommunikationsagentur GmbH · Frankfurt am Main · Deutschland

Fotografie:

Alle in diesem Bericht enthaltenen Bilder wurden von der SARIA SE & Co. KG erstellt und sind in ihrem Besitz. Alle Rechte vorbehalten.

Mai 2022

© SARIA SE & Co. KG, Selm, Deutschland

SARIA®