

Nachhaltigkeitsbericht 2023



Inhalt



Vorwort



Hellmann & Nachhaltigkeit



Umwelt



Soziales



Governance



Corporate Citizenship

1. Vorwort	3
2. Hellmann und Nachhaltigkeit	4
2.1 Unternehmenskultur: Hellmann Promise	5
2.2 Hellmann in Zahlen	7
2.3 Nachhaltigkeitsansatz	9
2.4 Sustainability as a Service	11
3. Umwelt	13
3.1 Energie	14
3.2 Emissionen	16
4. Soziales	19
4.1 Unsere Mitarbeiter*innen	20
4.2 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion	22
4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz	24
5. Governance	26
5.1 Innovation	27
5.2 Nachhaltige Investitionen	29
5.3 Compliance	30
5.4 Verantwortung in der Lieferkette	31
6. Corporate Citizenship	33
6.1 Hellmann helps	35
6.2 Hellmann in Action	36



UMWELT



SOZIALES



GOVERNANCE



CORPORATE CITIZENSHIP



1. Vorwort

Wir blicken auf ein Jahr zurück, das von geopolitischen Spannungen und globalen Unsicherheiten geprägt war – allen voran durch die Kriege in der Ukraine und Gaza. Der Rückgang des Weltwirtschaftswachstums hat zu einer verringerten Nachfrage nach Transportdienstleistungen und in Teilen zu erheblichen Überkapazitäten geführt. In diesem Umfeld haben sich die Frachtraten, die während der Pandemie-Jahre überdurchschnittlich hoch waren, auf ein Vor-Coronaniveau eingependelt.

Damit waren die Rahmenbedingungen auch im letzten Jahr herausfordernd. Dennoch konnten wir das Geschäftsjahr 2023 insgesamt erfolgreich abschließen, was ganz maßgeblich auch dem unermüdlichen Einsatz unserer weltweiten Mannschaft zu verdanken ist, die für unsere Kunden immer wieder die extra Meile gegangen ist und unsere Sendungsmenge damit gegen den Markttrend mit 20 Mio. Shipments stabil halten und unsere Wettbewerbsposition ausbauen konnten. Während die Sendungsmenge stabil blieb, reduzierte sich der Umsatz erwartungsgemäß aufgrund der Normalisierung der überdurchschnittlich hohen Frachtraten auf EUR 3,5 Mrd. und erreichte damit ein solides Ergebnis, das über dem Vor-Coronaniveau liegt. Die konstante Sendungsentwicklung zeigt einmal mehr, dass wir auch in herausfordernden Zeiten, ein verlässlicher Partner für unsere Kunden auf der ganzen Welt sind. Darauf wollen wir in den kommenden Jahren aufsetzen und unsere Marktposition nachhaltig weiter ausbauen.

2023 war für die Hellmann FAMILY und die strategische Weiterentwicklung des Unternehmens ein entscheidendes Jahr. Dank unserer neuen Unternehmenskultur – dem „Hellmann Promise“ – sind wir als Hellmann FAMILY ein ganzes Stück näher zusammengerückt: Über alle Kontinente, Regionen und Länder hinweg haben wir unsere Unternehmenskultur weiterentwickelt und fest in der Hellmann-Welt verankert. Dabei ist unsere Vision „For the better. Together“ der Nordstern, der das tägliche Handeln der Hellmann FAMILY bestimmt. Das Thema Nachhaltigkeit ist und bleibt in diesem Kontext nicht nur ein zentraler Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung, sondern bildet auch das Herzstück unserer Unternehmenskultur: Wir wollen international Maßstäbe setzen in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance und übernehmen Verantwortung für ökologisch verantwortliche Lieferketten. Die Schaffung eines neuen Vorstandsressorts, das seit Anfang 2024 die drei großen Zukunftsthemen Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit vereint, verdeutlicht die zentrale Bedeutung dieser Aspekte für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Wir möchten uns herzlich bei allen Mitarbeiter*innen, Partnern und Kunden dafür bedanken, dass sich alle so leidenschaftlich dafür einsetzen, unsere Vision „For the better. Together.“ Realität werden zu lassen. Gemeinsam wollen nicht nur weiterwachsen, sondern auch Verantwortung für die großen Themen dieser Zeit übernehmen – in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.

Reiner Heiken
Chief Executive Officer

Martin Eberle
Chief Financial Officer

Jens Wollesen
Chief Operating Officer

Stefan Borggreve
Chief Digital Officer

Jens Drewes



v.l.: Stefan Borggreve, Martin Eberle, Reiner Heiken, Jens Drewes und Jens Wollesen



2. HELLMANN & NACHHALTIGKEIT



2.1 Unternehmenskultur: Hellmann Promise

Was vor über 150 Jahren als Ein-Mann-Unternehmen begonnen hat, ist heute ein global tätiges Familienunternehmen mit 12.237 Mitarbeitenden. Dabei steht unsere einzigartige Unternehmenskultur seit jeher für Integrität, Verständnis, Vertrauen und Zusammenarbeit. Dieser Zusammenhalt macht die Hellmann FAMILY aus. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass der Erfolg unseres Unternehmens maßgeblich von der Art und Weise abhängt, wie wir miteinander interagieren. Angesichts der sich wandelnden Welt betonen wir die

UNSERE VISION

For the better. Together.

In unserer Vision sehen wir uns und streben wir nach einer besseren Welt: Eine Welt, in der sich die Menschen um die Umwelt kümmern, die Lebensqualität verbessert ist und soziale Gerechtigkeit herrscht. Diese Welt können wir nur gemeinsam verwirklichen! Getragen von einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung und angetrieben durch kreative Köpfe und Innovationen. Als globale Hellmann-FAMILY ist es unsere größte Verantwortung, diese Zukunft gemeinsam zu gestalten – in der weltweiten Logistik!

UNSERE MISSION

Wir setzen uns leidenschaftlich für Menschen und fairen Handel ein – überall. Wir liefern zuverlässige integrierte Logistiklösungen, angetrieben durch Technologie, Know-how und Unternehmergeist. Wir verbinden die Welt jeden Tag. Nachhaltig.

Bedeutung einer Kultur, die agiles und fokussiertes Handeln nicht nur ermöglicht, sondern vorantreibt. Dieses Vorgehen ist tief in unserem „Hellmann Promise“ verankert und bildet das Fundament, auf dem wir unsere Vision einer besseren Zukunft gemeinsam realisieren.

Das „Hellmann Promise“ basiert auf unserer Vision: „For the better. Together.“ Dieser Leitsatz verbindet unsere Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt, und adressiert alle Dimensionen der Nachhaltigkeit: Ökologie, Soziales und Governance.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen des „Hellmann Promise“ eine Mission definiert, die beschreibt, wie wir unsere Vision erreichen wollen.





aner kennend | befähigend |
respektvoll | nachhaltig |
leidenschaftlich

aufrichtig | engagiert |
loyal | transparent |
verantwortungsbewusst



kuragiert | einfallreich |
wirkungsorientiert | leistungsorientiert |
kundenorientiert

agil | divers |
digital denkend | aufgeschlossen |
kontinuierlich verbessernd

Unsere Unternehmenswerte definieren, wofür wir als Hellmann FAMILY stehen und wie wir handeln. Dabei ist „Relationship Matters“ unser Meta-Wert, der über allem steht. Denn in einem People-Business wie der Logistik sind es die Menschen und die Beziehungen dieser zueinander, die den Unterschied machen. Das treibt uns an. Unsere 12.237 Mitarbeiter*innen, Kunden und Partner sind die Konstanten in diesem sich ständig verändernden Umfeld, und ihre Resilienz und Anpassungsfähigkeit sind neben einem partnerschaftlichen Dialog auf Augenhöhe der Schlüssel zu unserem Erfolg – mit Blick auf das Jahr 2023, aber auch weit darüber hinaus.

Um die neue Unternehmenskultur in die Welt zu tragen und zum Leben zu erwecken, wurde das „Hellmann Promise“ im Februar 2023 während eines internationalen Management-Meetings erstmals vorgestellt. Von hier aus

wurde der „Promise-Funke“ in die ganze Welt getragen, indem wir innerhalb von nur sechs Monaten in allen 243 Niederlassungen in 57 Ländern mit allen Mitarbeiter*innen Promise-Events veranstaltet haben auf denen die neue Unternehmenskultur erlebbar wurde.

Mit dem „Hellmann Promise“ werden wir als globales Familienunternehmen unserem Anspruch gerecht, nicht nur erstklassigen Service für unsere Kunden zu liefern, sondern auch mit vereinten Kräften unseren Beitrag zur Bewältigung der sozialen und ökologischen Herausforderungen zu leisten, vor denen wir alle weltweit stehen. So haben wir uns mit dem „Hellmann Promise“ ein Versprechen gegeben und stehen gemeinsam für unsere Vision ein, indem wir unsere Werte leben – intern wie extern. For the better. Together.

Für das Jahr 2024 setzen wir uns das Ziel, unsere Unternehmenskultur, das „Hellmann Promise“ noch weiter zu stärken und dieses global in unsere weitverzweigten Geschäftsprozesse zu etablieren. Dies hat auch direkte Auswirkungen auf unsere strategische Ausrichtung. So bildet unser „Hellmann Promise“ das Fundament für eine Unternehmensentwicklung, die sich nicht nur auf unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit fokussiert, sondern die gleichermaßen unser Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Ausrichtung im Blick hat.

[PROMISE RECAP VIDEO](#)



2.2 Hellmann in Zahlen

20 Millionen Sendungen für eine vernetzte Welt



EUR 3,5 Mrd.
Gesamtumsatz
2022: EUR 5 MRD.



243
Niederlassungen weltweit
2022: 241



57
Länder
2022: 54



20 Mio.
Sendungen
2022: 20 MIO.



12.237
Mitarbeiter*innen
2022: 13.949

Hellmann Worldwide Logistics wurde 1871 in Osnabrück gegründet. Als etablierter global tätiger Full-Service-Dienstleister ist Hellmann konzernweit mit 243 eigenen Standorten in 57 Ländern vertreten. Hellmann bietet über die Produktbereiche Road/Rail, Seafreight und Airfreight sowie Contract Logistics weltweit intermodale Transportlösungen an. Die geografische Tätigkeit ist dabei auf die fünf Regionen Amerika (AMCS), Asien-Pazifik (APAC), Indien/Mittlerer Osten/Afrika (IMEA), Westeuropa (WEUR) und Osteuropa (EEUR) aufgeteilt. Um die spezifischen Logistik-Anforderungen einzelner Branchen zu erfüllen, bietet Hellmann darüber hinaus hochwertige, spezialisierte Industry Solutions für folgende Bereiche an: Automotive & Agricultural, Consumer Goods, Fashion, Healthcare, Industrial, Marine & Cruise, Renewables, Perishables und Technology. Und auch 2023 konnten wir auf die in den Vorjahren erzielten Erfolgen aufsetzen und durch 20 Millionen Sendungen dazu beitragen, Wertschöpfungsketten und Menschen miteinander zu vernetzen.

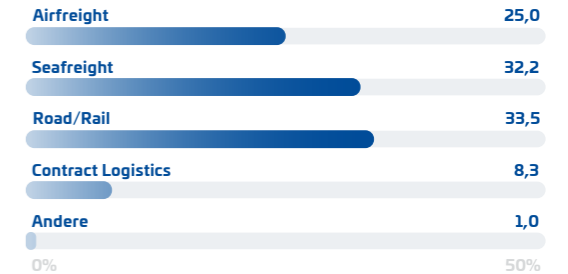
Als Familienunternehmen mit über 150-jähriger Tradition steht bei Hellmann seit jeher die Beziehung zwischen den Menschen im Fokus, die miteinander agieren. Dieses Bewusstsein ist auch in dem übergeordneten Unternehmenswert verankert: „Relationship matters“. Dabei geht es genauso um die Beziehungen der weltweit aus insgesamt 119 unterschiedlichen Nationen stammenden Mitarbeiter*innen untereinander wie um die Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern. Denn eine auf Vertrauen und Verlässlichkeit basierende Zusammenarbeit macht in der Logistik als „People Business“ den Unterschied. Gleichzeitig stehen die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Prozesse, eine offene Innovationskultur und nachhaltiges Wirtschaften jetzt und für die Zukunft im Zentrum unserer strategischen Ausrichtung. Entsprechend ist auch das Thema Nachhaltigkeit mit seinen drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance für Hellmann sowohl im operativen Geschäft als auch hinsichtlich der strategischen Unternehmensaufstellung seit jeher von zentraler Bedeutung und fest in der Unternehmenskultur verankert.



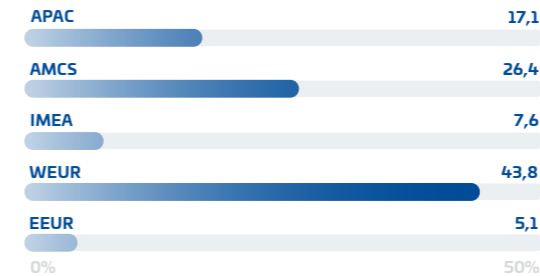
Umsatzanteile International/Deutschland in %



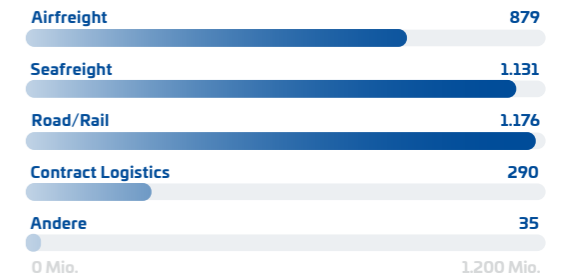
Umsatzanteile der Bereiche in %



Umsatzanteile der Regionen in %



Umsatz der Bereiche in EUR Mio.



Vorwort



Hellmann & Nachhaltigkeit



Umwelt



Soziales



Governance



Corporate Citizenship



2.585



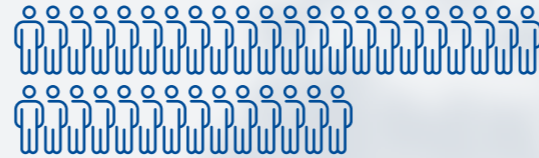
Americas
AMCS

505



East Europe
EEUR

6.051



West Europe
WEUR

1.608



Asia Pacific
APAC

1.488



**Indian Subcontinent,
Middle East & Africa**
IMEA



2.3 Nachhaltigkeitsansatz

Hellmann versteht Nachhaltigkeit als essenziellen Bestandteil seiner Unternehmenskultur. Mit dem „Hellmann Promise“ wurde diese im Jahr 2023 noch einmal in den Fokus gerückt und maßgeblich weiterentwickelt. In einem sich rapide wandelnden globalen Umfeld, das von Klimawandel, globalen Konflikten, Fachkräftemangel und sich ständig ändernden Gesetzgebungen und Marktanforderungen geprägt ist, kommt dem Thema Nachhaltigkeit auch in der strategischen Ausrichtung Hellmanns eine zentrale Bedeutung zu.

Unser Ziel ist es, in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance weltweit eine federführende Rolle einzunehmen, um die Branche zu prägen und neue Standards zu setzen.

Im Jahr 2023 haben wir mit der Entwicklung und ersten Implementierung unserer strategischen Ausrichtung, in der das Thema Nachhaltigkeit ein zentraler Pfeiler ist, einen wichtigen Meilenstein erreicht. Auf dieser Basis werden wir 2024 weitere weitreichende Maßnahmen entwickeln, um unsere Standards kontinuierlich zu verbessern und Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker als bisher in unseren täglichen Betriebsabläufen zu verankern.

Auch dieser Nachhaltigkeitsbericht ist ein Beleg unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Seit 1998 betreibt Hellmann ein Umweltmanagementsystem und berichtet seitdem auch regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen. Damit ist das Unternehmen ein echter Branchenpionier.

Sustainability Strategy

ESG-Objectives & Transparency

Environment

- Emissions
- Energy

Social

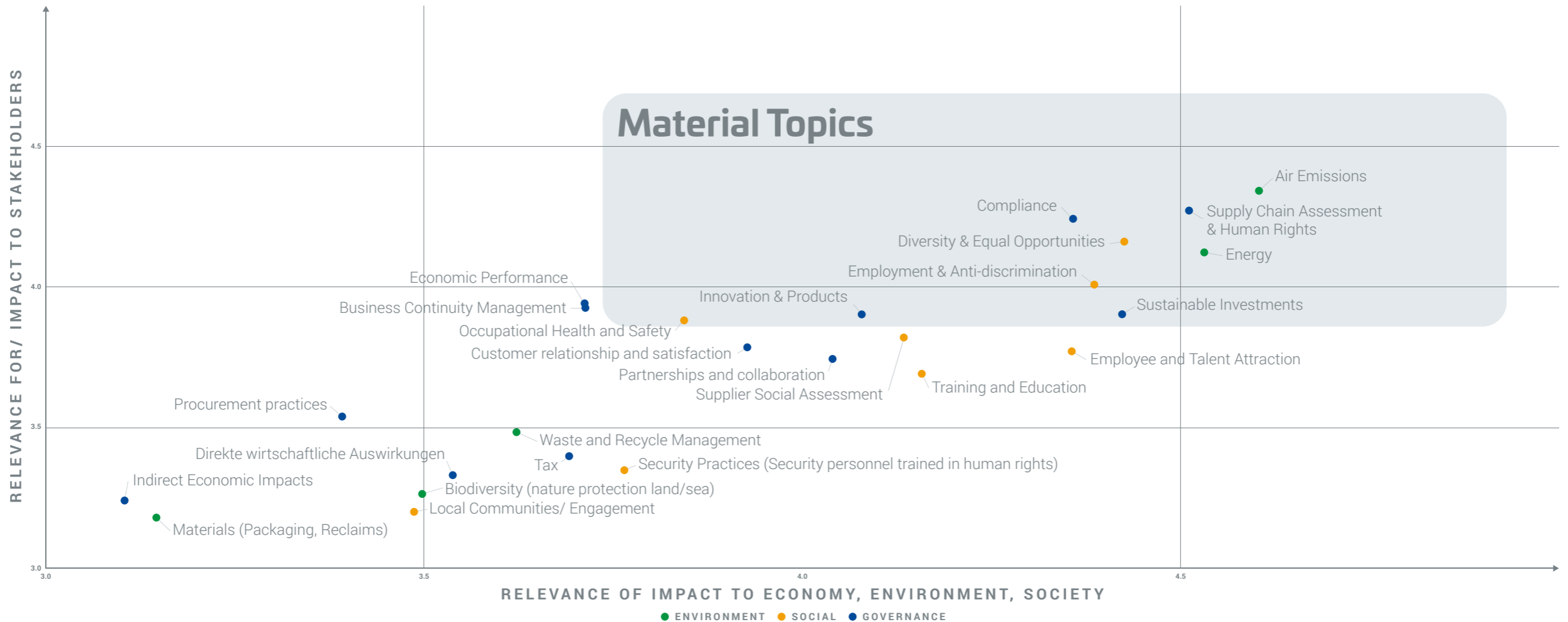
- Diversity & Equal Opportunities
- Employment & Anti-Discrimination
- Occupation Health & Safety

Governance

- Innovations & Products
- Sustainable Investments
- Compliance
- Supply Chain Assessments & Human Rights

Continuous economic development

For the better. Together.



Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Reportings orientieren wir uns aktuell an den Global Reporting Initiative Standards sowie an den aktuellen Richtlinien der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). In Zukunft wird sich Hellmann ausschließlich auf die CSRD und ESRS als unseren Hauptberichtsstandard konzentrieren, um die Transparenz und Effektivität unseres Nachhaltigkeitsreportings weiter zu steigern.

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse, die in Zusammenarbeit mit verschiedenen internen Gremien wie dem Aufsichtsrat und dem Vorstand 2021 erarbeitet wurden, haben wesentlich zur Ausformulierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie beigetragen. Diese tiefgreifende Analyse bildet die Basis für den vorliegenden Bericht und reflektiert die strategischen Prioritäten des Unternehmens. Zu Beginn des

Jahres 2024 wurde der Analyseprozess wiederholt, um ab dem Berichtsjahr 2025 CSRD konform berichten zu können.

Grundsätzlich verfolgen wir bei Hellmann eine ganzheitliche und umfassende Herangehensweise an das Thema Nachhaltigkeit. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, konkrete und messbare Ziele in allen we-

sentlichen Bereichen zu definieren, um auf dieser Basis Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Unser Fokus liegt dabei auf der kontinuierlichen Verbesserung und nachhaltigen Anpassung unserer Prozesse, um so den Anforderungen unserer Kunden gerecht zu werden und gleichzeitig einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen und enkeltauglichen Welt zu leisten.



2.4 Sustainability as a Service

»Nachhaltiges Wirtschaften ist für uns zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und -strategie. In Verbindung mit mutigen Ansätzen und innovativen Lösungen wollen wir unseren Beitrag zur Dekarbonisierung der Branche leisten und gleichzeitig Maßstäbe in unserem menschenzentrierten Business setzen. Deshalb setzen wir bei Hellmann z.B. mit ‚Cleaner Logistics‘ neue Maßstäbe für eine nachhaltigere Logistikbranche. Wir bieten in allen Produktbereichen deutlich emissionsreduzierte oder sogar – neutrale Lösungen an und setzen dort, wo wir noch nicht komplett CO₂-neutral sein können, verstärkt auf intermodale Transporte. So leisten wir bereits einen wesentlichen Beitrag zur Verringerung unseres CO₂-Ausstoßes und ermöglichen damit auch unseren Kunden, den CO₂-Ausstoß innerhalb ihrer globalen Lieferketten zu reduzieren.«

Stefan Borggreve
Chief Digital Officer
Mitglied des Vorstands



»Wir setzen uns aktiv für die Transformation zur nachhaltigeren Logistik ein. Auch 2023 erzielten wir im Road & Rail Sektor bedeutende Fortschritte. Für unsere Bahntransporte setzen wir deutschlandweit auf 100% Ökostrom und konnten durch die Partnerschaft mit Shipzero in einem Pilotprojekt beginnen, die CO₂-Emissionen unserer LKW-Flotten auf Basis von Primärdaten zu messen. Diese Datenerfassung ist grundlegend, um zukünftige Dekarbonisierungsprojekte realistisch zu gestalten. Auch beim Einsatz alternativer Antriebe auf der mittleren und letzten Meile haben wir durch Pilotprojekte wichtige Fortschritte gemacht.«

Jens Wollesen
Chief Operating Officer
Mitglied des Vorstands



»Ich bin stolz darauf, im Bereich Seafreight bei Hellmann über unsere strategischen Partnerschaften mit führenden Technologieanbietern und Forschungsinstitutionen innovative Lösungen für emissionsarme Seetransporte anbieten zu können. Damit setzen wir neue Standards in der Seefracht und tragen signifikant zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bei. Unsere aktive Beteiligung an Initiativen wie Clean Cargo und dem Global Logistics Emissions Council unterstreicht unser Engagement für Transparenz und branchenweite Nachhaltigkeitsstandards sowie unsere Ambition, an der Spitze der nachhaltigen Transformation der gesamten Seefracht-Branche zu stehen.«

Marcus Leaver
Chief Operating Officer Seafreight





»Relationship matters! Das ist mit Blick auf die Beziehungen zu unseren Kunden zentral. Denn nur gemeinsam können wir den Wandel schaffen und eine nachhaltigere Zukunft gestalten. Es ist unser Antrieb, nicht nur auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren, sondern partnerschaftlich mit unseren Kunden zusammenzuarbeiten, um proaktiv innovative, umweltfreundlichere Transportlösungen zu entwickeln. Gemeinsam wollen wir über alle Produkte hinweg unsere ‚Cleaner Logistics‘ am Markt weiter ausbauen, um Effizienzen zu steigern und gleichzeitig unseren und den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden zu minimieren.«

Patrick Oestreich
Chief Commercial
Officer

»Auch im Bereich Airfreight haben wir uns im Jahr 2023 in puncto Nachhaltigkeit weiterentwickelt. Ein Meilenstein war die Aufnahme von CO₂-Fußabdrücken als Kriterium in unseren Beschaffungsprozess. Diese innovative Herangehensweise ermöglicht es uns, neben Preis und Qualität auch den Umweltaspekt in unsere Entscheidungen als zentrales Kriterium bei der Auswahl von Partnerunternehmen mit einzubeziehen. Das ist ein echtes Novum in unserer Branche und macht uns zu Pionieren. Die Abbildung von Emissionsdaten für alle Luftfracht-sendungen schafft Engagement und zeigt unser Engagement für umweltfreundliche Transport-Transportunternehmen die Balance unterstreichen und nehmen.«

Jan Kleine-Lasthues
Chief Operating Officer
Airfreight

»Mit einer Präsenz in 25 Ländern an 90 Standorten weltweit nehmen wir auch in der Kontraktlogistik unsere Rolle als ökologischer Vorreiter ernst und streben danach, unseren Ressourcenverbrauch zu minimieren, innovative Verpackungslösungen zu implementieren und den Bau nachhaltiger Immobilien zu fördern. Ein Highlight im Jahr 2023 war unser Pilotprojekt zur Reduktion von Verpackungsmaterialien, um den Einsatz von Folien und Papieren drastisch zu verringern. Gleichzeitig geht es in der Kontraktlogistik auch immer um die Menschen. In diesem Zusammenhang sind faire und gerechte Arbeitsbedingungen für uns zentral. Angefangen bei ergonomischen Arbeitsplätzen bis hin zu einer fairen Bezahlung und flexiblen Arbeitsmodellen.«

Volker Sauerborn
Chief Operating Officer
Contract Logistics



3. UMWELT



3.1 Energie

»Für Logistikunternehmen sind die Reduktion von Energieverbräuchen und Emissionen die zentralen Faktoren, wenn es um nachhaltige Wirtschaften geht. Wir tragen eine große Verantwortung für unser Klima! Das bedeutet neben dem Einsatz umweltentlastender Technologien: Wir müssen uns digitalisieren, um durch eine intelligente Planung Transporte zu vermeiden! So werden wir schnell und effizient CO₂ einsparen und unseren Kunden smarte und individuelle Lösungen mit hoher Qualität bieten können«, so Stefan Borggreve, der als Chief Digital Officer seit Anfang 2024 Mitglied des Vorstandes bei Hellmann und für die Themen Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit verantwortlich ist.

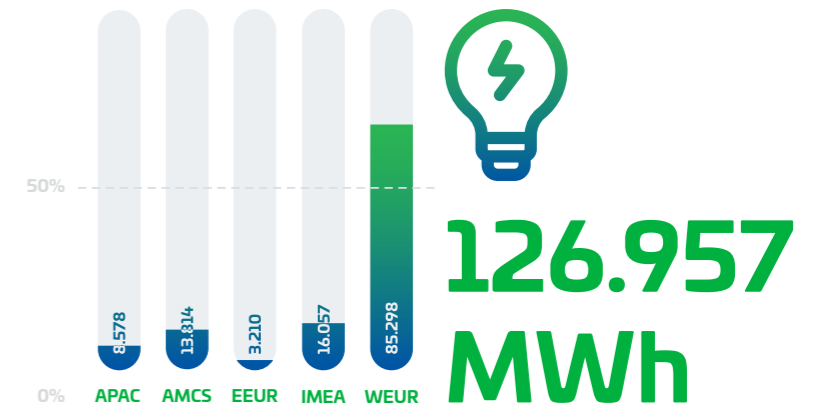


Unsere Energieverbräuche stellen einen zentralen Umweltaspekt in unseren integrierten Managementsystemen dar. Gleichzeitig sind sie auch für unsere nachhaltige Entwicklung wesentlich und elementar für die Bestimmung unseres ökologischen Fußabdrucks. Dies verlangt von allen Unternehmenseinheiten eine hohe Sensibilität in Bezug auf den individuellen Umgang mit Energieverbräuchen sowie die Erfassung dedizierter Verbrauchskennzahlen. Aus diesem Grund integrieren wir gemäß der europäischen Gesetzgebung – also der Europäischen Energieeffizienzrichtlinie und deren Interpretation in den Mitgliedstaaten – das Thema Energie in alle relevanten Managementsysteme bei Hellmann. Auf dieser Basis betreiben wir in nahezu allen Niederlassungen in Deutschland und Großbritannien ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Ein integraler Bestandteil dieses Managementsystems sind regelmäßige Energieaudits durch qualifiziertes Personal sowie sequenzielle energetische Bewertungen, um Verbrauchstreiber zu identifizieren und Einsparpotenziale zu ermitteln. Auch die Umsetzbarkeit entsprechender Maßnahmen wird in diesem Rahmen geprüft.

Die Grundlage jeder Optimierung und Verbrauchsreduktion ist Transparenz. Daher erfassen wir bei Hellmann die globalen Energieverbräuche zentral und analog zu den Finanzkennzahlen für unsere Unternehmenseinheiten. Während im Jahr 2022 noch die wesentlichen Entitäten des Unternehmens erfasst wurden, konnten wir im Jahr 2023 den Fokus deutlich erweitern, sodass nun nahezu alle Einheiten in das Reporting integriert sind und deren Daten in die Berechnung unseres ökologischen Fußabdrucks einfließen. Für das Jahr 2024 haben wir uns das Ziel gesetzt, die Datenqualität durch die zunehmende Nutzung digitaler Zähler noch weiter zu verbessern.

UNSERE ENERGIEVERBRÄUCHE IM JAHR 2023



Durch die sukzessive Erweiterung der energetischen Verbrauchskennzahlen gehen wir davon aus, dass die Gesamtverbräuche für 2023 eine neue Ausgangsbasis darstellen und eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten daher quantitativ nicht gegeben ist.



Ein wesentlicher Treiber der Energieverbräuche sind die gebäudebedingten Konsumenten, wobei die Heizsysteme einen zentralen Faktor darstellen. Wir legen großen Wert darauf, bei baulichen Veränderungen moderne Heizungen, beispielsweise mit Wärmepumpentechnologie, zu installieren und somit konventionelle Systeme zu ersetzen, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden. Gleichzeitig setzen wir zunehmend auf Sonnenenergie, wie zum Beispiel in unserem Lager in Bremen, wo eine Photovoltaik-Anlage eine Fläche von 7.460 m² auf dem Dach einnimmt und jähr-

lich rund 670.000 kWh sauberen Strom erzeugt. Das entspricht der Versorgung von mehr als 200 Haushalten mit Ökostrom. Indem wir uns die Kraft der Sonne zunutze machen, verringern wir unseren CO₂-Fußabdruck und unternehmen konkrete Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft. Dies lässt sich auch in den Verbrauchskurven der letzten Jahre erkennen. Zur weiteren Energiereduktion setzen wir in unseren Gebäuden auf sparsame LED-Beleuchtungen sowie in unseren Lägern auf den Einsatz von Hochfrequenz-Li-Ion Akkus bei Flurförderzeugen.

Letztendlich haben auch unsere Mitarbeiter*innen weltweit, mit knapp 12.237 Beschäftigten, einen maßgeblichen Einfluss auf den Energieverbrauch unseres Unternehmens. Durch regelmäßige Schulungen, Weiterbildungen und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen sind sie sich ihrer Verantwortung bewusst. Im Berichtsjahr wurden zudem in Deutschland Schulungen für unsere QHSE- bzw. Energiebeauftragten in Bezug auf die integrierten Managementsysteme, unter anderem ISO 50001, durchgeführt. Dabei passen wir die Trainingsinhalte kontinuierlich an die

sich stets weiterentwickelnden Gegebenheiten und Gesetzgebung an.

Neben dem Ziel, die Qualität zu verbessern, haben wir uns vorgenommen, im kommenden konkreten Zielsetzungen für den Energieverbrauch mit den Regionalabteilungen abzustimmen, die unternehmensspezifischen Ziele und die datenbasierten targets

ven Daten zudem vor dem Berichtsjahr den Energieverbraucherinnen und Ländern unsere Nachhaltigkeitsstrategie in verankerten Science-based targets (SBTi) unterstützen.





3.2 Emissionen

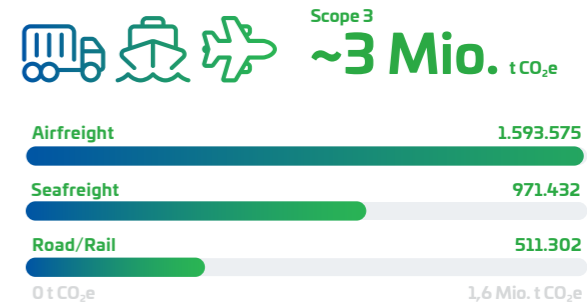
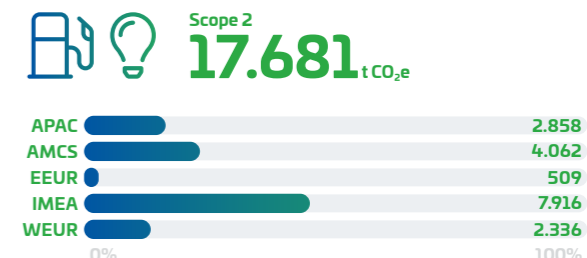
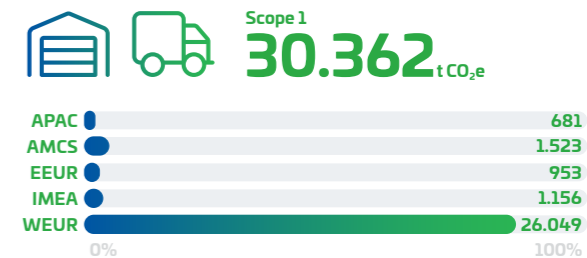
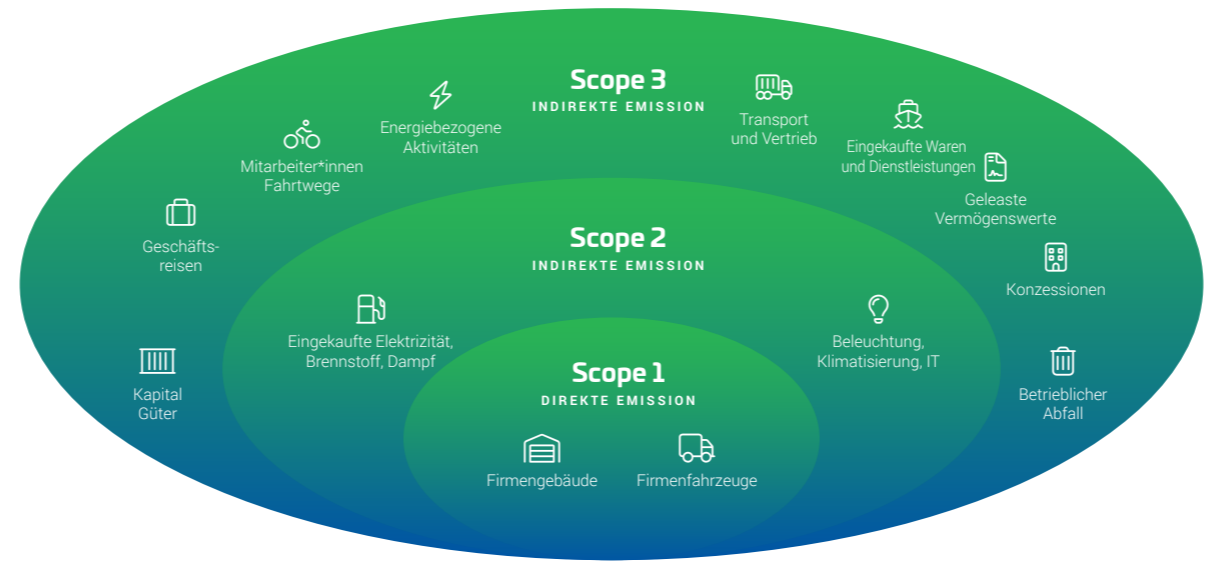
Die Reduktion von Emissionen ist für uns bei Hellmann ein weiterer wesentlicher Aspekt und ein zentrales strategisches Ziel hinsichtlich unserer zukünftigen ökologisch nachhaltigen Ausrichtung. Dabei ergeben sich die zentralen Faktoren aus den Reduktionspotenzialen im Bereich Energie, da zwischen dem Energieverbrauch und den daraus resultierenden Emissionen ein unmittelbarer Zusammenhang besteht.

Wir unterscheiden grundsätzlich zwischen unternehmensspezifischen und produkt- bzw. dienstleistungsspezifischen Emissionen. Im Jahr 2022

wurde der Company Carbon Footprint (CCF), also der CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmens, für die Scopes 1&2 bereits in unserem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, wobei zunächst einmal die Unternehmenseinheiten mit dem größten Impact berücksichtigt wurden. Im Jahr 2023 wurde die Erfassung der direkten und indirekten Emissionen des Scopes 1&2 in das Management Informationssystem integriert und in das Regelreporting überführt, sodass in diesem Zeitraum alle Unternehmenseinheiten Berücksichtigung gefunden haben. Auf Grund der erweiterten Datenlage ist

eine Ableitung von Trends im Vergleich zum Vorjahr nicht möglich. Der Product Carbon Footprint (PCF) beschreibt den ökologischen Fußabdruck einer Dienstleistung oder eines Produkts in seiner Gänze, also im Falle der Logistik entlang der gesamten Lieferkette. Dieser Wert steht für Kunden und externe Stakeholder besonders im Fokus, da sie die Angaben für ihre eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung und die Ausgabe ihres eigenen Unternehmensfußabdrucks benötigen. So ist der PCF ein wichtiges Kriterium für die Auswahl und Bewertung von Logistikdienstleistern.

Bei der Bilanzierung der unternehmensspezifischen Emissionen orientiert sich das Unternehmen an den drei Scopes des Greenhouse Gas Protocol. Für die direkten Emissionen (Scope 1) sowie die indirekten Emissionen durch den eigenen Stromverbrauch (Scope 2) erstellt Hellmann für das Berichtsjahr 2023 einen Emissionsbericht. Die Scope 3 Emissionen stellt das Unternehmen erstmals teilweise in der Nachhaltigkeitsberichterstattung dar. Dabei werden die transportbedingten Emissionen, die durch Dritte auf den verschiedenen Verkehrsträgern abgebildet werden, in die Emissionsbilanzierung aufgenommen.





Die Emissionstransparenz und -Bilanzierung spielen somit eine wichtige Rolle und unterliegen den anerkannten Richtlinien und Standards des Greenhouse Gas Protocol (GHG) sowie den logistikspezifischen Umsetzungen nach der europäischen Norm EN 16258 und des GLEC (Global Logistic Emission Council) Frameworks. Im Jahr 2023 wurde zudem die neue ISO 14083 verabschiedet, die künftig eine stärkere Berücksichtigung findet und auf deren Implementierung wir uns gemeinsam mit Branchenverbänden, Kunden und Partnern vorbereiten.

Neben der transparenten Berechnung der verursachten Emissionen ist in unserer strategischen Unternehmensausrichtung deren Reduzierung ein zentrales Thema. Dabei geht es neben dem Einsatz von klimaschonenden Technologien darum, Emissionen durch eine erhöhte Auslastung und effizientere Nutzung von Transportkapazitäten zu vermeiden. Ziel ist es also, Transporte durch digitalisierte Prozesse intelligent zu bündeln.

VERLAGERUNG UND KOMBINIerte VERKEHRE ALS EFFIZIENTES TOOL ZUR CO₂-REDUKTION

Wir treiben aktiv den Auf- und Ausbau umweltfreundlicher Intermodaltransporte voran, um Emissionen durch Verlagerungen und/oder die Kombination von Verkehrsträgern so gering wie möglich zu halten. So konnten wir im Jahr 2023 allein in Deutschland knapp 37.000 Lkw-Transporte von der Straße auf die Schiene verlagern und dadurch zusammen mit unserem Kombinierten Verkehr (Road + Rail) insgesamt 22.122 t CO₂e einsparen.

Auch sogenannte Sea/Air-Shipments bieten uns die Möglichkeit, Emissionen durch die Verlagerung von Transporten auf den Seeweg deutlich zu reduzieren. Dabei werden beispielsweise Sendungen zwischen Asien und Europa über das Hub Dubai geroutet. Der erste Abschnitt wird mit dem Schiff durchgeführt, das bezogen

auf eine transportierte Tonne Gewicht signifikant geringere Emissionen als ein Flugzeug aufweist. Die containerisierte Fracht wird anschließend in Dubai dekonsolidiert und per Luftfracht zum Ziel transportiert. Insgesamt bietet diese intermodale Lösung ein Einsparpotential von ca. 40% (abhängig vom Routing und der Zieldestination kann es hier Abweichungen geben). Sollte eine Luftfrachtsendung komplett per Seefracht transportiert werden, sind im Verhältnis sogar Emissionseinsparungen von 95% und mehr möglich.

Gleichzeitig sucht Hellmann immer auch nach innovativen Ansätzen, um nachhaltigere Lösungen „out of the box“ in sein Portfolio aufnehmen zu können. Dafür haben wir uns beispielsweise mit dem Dronenbauer Dronamics zusammengetan, um perspektivisch über unbemannte ferngesteuerte Frachtdrohnen schnellere und umweltfreundlichere Luftfracht anbieten zu können. Die Frachtdrohnenlösung von Dronamics senkt die CO₂-Emissionen um bis zu 60% und ist dank neuer Technologien in der Entwicklung auf dem Weg zu einer Netto-Null-Lösung. Die ersten Textflüge sind für das Jahr 2024 geplant.

WE UNITE FOR INNOVATION





ALTERNATIVE KRAFTSTOFFE UND TRANSPARENZ VERRINGERN KLIMASCHÄDLICHE EMISSIONEN

Weiterhin reduzieren wir die nicht vermeidbaren Emissionen, indem wir zum Beispiel alternative Kraftstoffe verwenden. In der Luftfracht bieten wir unseren Kunden Sustainable Aviation Fuel (SAF) an, welches ein Reduktionspotential von ca. 80% gegenüber konventionellem Kerosin hat. Dabei ist die Herkunft des SAF-Feedstocks (Rohstoff) von großer Bedeutung. Deshalb bieten wir unseren Kunden SAF Zertifikate aus einem Bio-Feedstock an. Über die von uns mitentwickelten Internetplattform SmartAir! bieten wir zudem noch genauere Emissionsberechnungen für den Verkehrsträger Luftfracht an, da genauere Daten über Routing und eingesetzte Flugzeugtypen verfügbar sind. Strategisches Ziel für 2024 ist es, die Emissionsberechnungen weiter qualitativ zu verbessern und auch stärker in proaktive Systeme zu integrieren.

Auch in der Seefracht bieten Biokraftstoffe aktuell das größte Einsparpotential. Das sogenannte Sustainable Marine Fuel (SMF) kann im Book&Claim-Verfahren genutzt werden, um Reduktionen in unterschiedlicher Höhe, je nach Art des zertifizierten Biokraftstoffs, zu generieren. So können wir auch auf dem Seeweg CO₂-neutrale Sendungen anbieten. Zudem wurden im Berichtsjahr die gesamten Emissionen für den LCL-Seetransportbereich ab dem 2. Halbjahr in Höhe von 3.845 Tonnen CO₂ vollständig über Kompensationsprojekte in Kooperation mit MyClimate ausgeglichen. Auf Basis der Emissionsdaten entwickeln wir aktuell Alternativen zu den bestehenden Produkten, um den Emissionsausstoß weiter zu reduzieren. Biokraftstoffe nutzen wir zudem bei den Road-Transporten mit dem Lkw. Seit November 2023 beziehen wir für unsere LNG -Flotte (Liquified Natural Gas) Bio-LNG aus erneuerbaren Energien. Für die ersten zwei Monate

konnte dadurch eine Reduktion von 247t CO₂e bescheinigt werden. Gleichzeitig sammelten wir erste Erfahrungen mit Elektromobilität im Schwerlastverkehr. Im Test wurde auf der „letzten Meile“, also bei der Zustellung und Abholung von Stückgut bei Kunden, ein elektrisch betriebener Lkw eingesetzt. Das Fahrzeug mit einer ungefähren Reichweite von 200 km konnte dabei gute Testergebnisse erzielen und wurde von den Fahrer*innen als sehr positiv bewertet. Wir planen, im Jahr 2024 eigene E-Lkw zu kaufen, um die umweltfreundliche Transformation unseres eigenen Fuhrparks maßgeblich voranzutreiben.

Die sendungsbezogene Emissionsbilanzierung erfolgt bei Hellmann mit Hilfe der Softwarelösung von EcoTRANSIT. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, auch Primärdaten in die Emissionsbilanzierung aufzunehmen. Aus diesem Grund haben wir eine Partnerschaft mit dem Start-up Shipzero geschlossen und können so für Lkw-Transporte Realverbräuche aus dem Telematiksystem abrufen und diese der Kalkulation zugrunde legen. Der Anteil dieser Daten soll 2024 erhöht und das Projekt fortgesetzt werden.

EMISSIONSREDUKTION ALS GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG

Hellmann ist sich seiner Verantwortung bewusst und setzt über die oben genannten unmittelbaren produktspezifischen Ansätze auch auf weitere Maßnahmen, um seine Emissionen nachhaltig zu senken, bzw. positiven Einfluss zu nehmen. So kauft das Unternehmen an allen deutschen Standorten emissionsfreien Strom ein und verbraucht somit bzgl. dieses Energieträgers 100% CO₂-neutralen Strom. In Summe werden so im Vergleich zum konventionellen deutschen Strommix ca. 6.785 Tonnen CO₂ pro Jahr weniger emittiert. Ziel ist es, diesen Ansatz in Zukunft auch auf andere Länder zu übertragen.



Neben den direkten Einsparungspotenzialen, die wir bei Hellmann sehen, um unsere Emissionen deutlich zu reduzieren, übernehmen wir auch gesellschaftliche Verantwortung. Ein Thema, für das wir uns zum Beispiel engagieren, ist die Luftverschmutzung in städtischen Gebieten: So haben sich Kolleg*innen von Hellmann Indien mit der Initiative „Youth for Ecological Sustainability“ zusammengetan, um das Bewusstsein für das Problem zu schärfen, indem sie den „Delhi Run for Clean Air“ ins Leben gerufen haben. An dem von Hellmann gesponsorten Lauf durch die indische Hauptstadt nahmen rund 500 junge Menschen teil.

Eine weitere Initiative wurde von unserem Team in Sri Lanka unterstützt, das 100 neue Bäume im Horakale-Wald von Mirigama gepflanzt hat. Aber auch in Kostarika hat Hellmann zum Beispiel in den letzten Jahren insgesamt 800 Bäume am Hügel Cerro del Espiritu Santo in Naranjo gepflanzt. Diese Maßnahmen sind Ausdruck unseres gemeinsamen Engagements für den Klimaschutz. Mit jedem gepflanzten Baum fördern wir die Artenvielfalt, verbessern die Luftqualität und leisten einen kleinen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels.



4. SOZIALES



4.1 Unsere Mitarbeiter*innen

»Mit dem Führungskräfteentwicklungsprogramm „Let’s Lead – For the better.“ ist uns in 2023 ein unglaublicher Meilenstein gelungen: Ein einheitliches Führungsverständnis über alle Ländergrenzen und Hierarchieebenen hinweg. Dass wir es geschafft haben, so etwas großes und Weitreichendes in nur einem Jahr global bei Hellmann auszurollen und dass wir damit auf so viel positive Resonanz stoßen, macht mich stolz und dankbar zugleich. For the better. Together.«

Friederike Prasuhn
Chief People Officer



Die Schaffung und Erhaltung eines guten Arbeitsklimas für alle Kolleg*innen in der globalen Hellmann FAMILY hat für uns oberste Priorität. Denn wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeitenden die Basis für unseren Unternehmenserfolg sind. Sie sind es, die den Unterschied machen. Hierfür ist eine wertschätzende Unternehmenskultur essenziell. So stand das Jahr 2023 ganz im Zeichen unseres „Hellmann Promise“, dass wir global ausgerollt und für die gesamte Hellmann FAMILY erlebbar gemacht haben. Auftakt war ein großer Kick-off in Hamburg, zu dem die Top 160 Führungskräfte – nach langer Coronapause – zusammengekommen sind, um die weiterentwickelte Unternehmenskultur zu erleben und mit allen Sinnen aufzunehmen: „For the better. Together.“ lautet die Vision, die

uns antreibt und die unseren Unternehmensgeist prägt. Ein Miteinander, in dem man sich umeinander kümmert und unternehmerisch handelt, weil man sich als Teil eines zukunftsorientierten Teams fühlt, in dem man sich aufeinander verlassen kann.

Im Rahmen einer anschließenden Roadshow durch alle weltweit 243 Niederlassungen konnte jedes Mitglied der Hellmann FAMILY das „Hellmann Promise“ in einer der zahlreichen Veranstaltungen live erleben. Und auch darüber hinaus wurde es kommunikativ über verschiedene Kanäle wie z.B. über Videos, Posts, persönliche Ansprachen und Podcasts, um die Vision und die Werte, die sich dahinter verbergen, in der breiten Belegschaft



präsent und nachvollziehbar zu machen. Aber natürlich ist es allein mit Worten und Lippenbekenntnissen nicht getan. Eine Unternehmenskultur muss erlebbar sein und dabei kommt unseren Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Denn wir sind davon überzeugt, dass diese unsere wichtigsten Personalentwickler*innen sind. Vor diesem Hintergrund haben wir mit „Let’s Lead – for the better“ ein Programm für unsere Führungskräfte entwickelt, das unser „Hellmann Promise“ mit Leben füllt. Es besteht aus drei Modulen und konzentriert sich nicht nur auf unsere Führungsprinzipien, sondern auch auf unsere Werte. Seit dem Start des Trainingsprogramms im Mai 2023 haben im ersten Jahr bereits 1.200 Führungskräfte das erste Modul erfolgreich durchlaufen. Ziel ist es, dass Ende 2024 alle der knapp 1.900 Führungskräfte an allen drei Modulen teilgenommen haben.

Neben den Führungskräften legen wir auch großen Wert darauf, unsere Mitarbeiter*innen regelmäßig weiterzuentwickeln. Hierfür stellen wir – neben lokalen Schulungen – über 1.800 verschiedene Kursangebote in unserer globalen Learning Hub-Plattform zur Verfügung. Diese wurden im Jahr 2023 von knapp 8.700 Nutzern besucht.

Um unsere Unternehmenswerte und -prinzipien auch in den globalen Personalprozessen für alle Mitarbeiter*innen in allen Ländern und Regionen zu verankern, haben wir ein neues Kompetenzmodell entwickelt. Ziel ist es, eine unternehmensweite, global abgestimmte Grundlage für alle HR-Prozesse entlang des gesamten Entwicklungsprozesses der Mitarbeitenden zu etablieren. Darin sollen alle Phasen von der Rekrutierung übers Onboarding und die Weiterentwicklung sowie die Mitarbeiterbindung bis hin zum Ausscheiden abgebildet werden.

Für die Entwicklung aller Mitarbeitenden ist regelmäßiges Feedback wichtig. Daher haben wir unser Kompetenzmodell auch in unserer neuen globalen Feedback-App integriert. Diese App führen wir seit 2023 schrittweise in allen Hellmann Regionen ein, um den Austausch über unsere Matrixstruktur hinweg zu fördern und unsere Mitarbeiter*innen in den verschiedenen Niederlassungen weltweit miteinander zu verbinden. Die Nutzung der App wird Hellmann und seine Mitarbeitenden dabei unterstützen, seine offene und wertschätzende Kultur zu leben, die Stärken stärkt und lebenslanges Lernen und Entwicklung fördert. Im Jahr 2024 planen wir, die Feedback-App ca. 6.600 Mitarbeitende in 34 Länder zugänglich zu machen.

Im Jahr 2023 verzeichnete Hellmann Worldwide Logistics eine Mitarbeiterfluktuation von 22,9%, wobei die an unserem mexikanischen Standort beschäftigten Leiharbeiter nicht berücksichtigt sind. Einbezogen der gesetzlichen Vorgaben in Mexiko, die eine monatliche Addition und anschließende Herausrechnung von Leiharbeitern aufgrund ihrer zeitlich befristeten Verträge verlangen, beläuft sich die Gesamtfluktuation auf 35%. Diese Zahlen spiegeln die dynamischen Arbeitsverhältnisse wider, die durch spezifische rechtliche Rahmenbedingungen in Mexiko geprägt sind und einen erheblichen Einfluss auf die Fluktuationsrate haben.





4.2 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Hellmann ist bunt. Bei uns arbeiten Menschen aller Geschlechter und sexueller Orientierung aus 119 unterschiedlichen Nationen zusammen, die verschiedene kulturelle Hintergründe haben und eine diverse Altersstruktur aufweisen. Und diese Vielfalt wollen wir gezielt fördern, weil sie uns als internationales Unternehmen auf allen Ebenen ausmacht und damit auch ein echter Erfolgsfaktor ist.

Das Thema Vielfalt ist nicht nur Teil unserer Unternehmenskultur, sondern auch essenzieller Bestandteil unserer strategischen Ausrichtung. Uns ist bewusst, dass dabei eine möglichst diverse Gruppe von (Seni-

or-) Führungskräften einen vielfältigeren Blick auf Prozesse und Projekte einnimmt und damit oft auch zu besseren Ergebnissen führt. Daher haben wir uns auf der strategischen Ebene dazu entschlossen, zunächst zwei Schwerpunkte bei der aktiven Umsetzung unserer Diversity, Equity, and Inclusion- Strategie zu setzen.

30% FRAUEN IM TOP MANAGEMENT

Wir setzen uns aktiv für Geschlechtergerechtigkeit ein und haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen (Ebene 1-3) bis 2027 auf insgesamt 30% über alle drei Ebenen hinweg zu erhöhen.



Ebene 1 = Geschäftsführende Gesellschafter

Ebene 2 = Internationales Executive Board

Ebene 3 = Direct Reports von Ebene 1 & 2 mit Führungsverantwortung

Bei einem Frauenanteil von 40% in der Hellmann Belegschaft ist es unser klares Ziel, dass sich diese auch auf allen Führungsebenen etablieren. Wie der Status Quo zeigt, müssen wir in der nächsten Zeit noch fokussierter an der Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen bei Hellmann arbeiten.

Um unser Ziel der Förderung kultureller Vielfalt, insbesondere in den Führungsebenen, zu erreichen, haben wir zunächst mit der Sensibilisierung unseres Top-Managements begonnen. In bereichs- oder produktspezifischen Workshops werden unsere Diversitäts-

ziele bzgl. mehr Frauen in Führung konkretisiert und messbare Maßnahmen für die einzelnen Bereiche entwickelt. Parallel dazu kommunizieren wir unsere Bestrebung nach mehr Vielfalt sowohl intern als auch extern, um zu zeigen, dass wir hier aktiv etwas verändern möchten. Vielfalt in der Führung manifestiert sich auch in den im letzten Jahr entstandenen ersten Beispielen für Führungstandems. Sowohl im Finanzbereich als auch im globalen Marketing haben Tandems die Leitung übernommen. Für die nächsten Jahre streben wir die Bildung weiterer Tandems an.



FÖRDERUNG DER KULTURELLEN VIelfALT

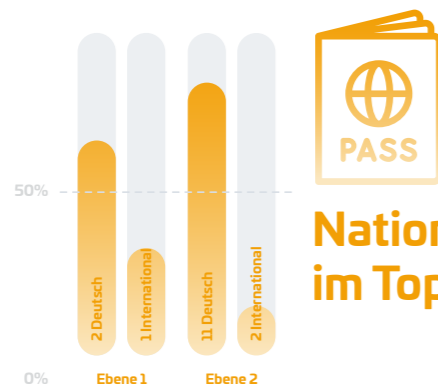
Als globales Logistikunternehmen haben wir uns, neben der Förderung von mehr Frauen in Führungspositionen, die Förderung der kulturellen Vielfalt insbesondere in den oberen Führungsebenen zum Ziel gesetzt. Konkret streben wir an, den Anteil von Führungskräften mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zu erhöhen. Bis 2027 möchten wir den Anteil von diversen Nationalitäten im Top-Management (Ebene 1-2) auf 30% je Ebene steigern bzw. halten.

Ein anschauliches Beispiel für unser Engagement in der Förderung kultureller Vielfalt auf Führungsebene ist unser „Global Finance Talent Program“, das wir 2022 ins Leben gerufen haben. Ziel ist es, den wachsenden Bedarf an Fachkräften im Finanzbereich intern zu decken. Hierfür haben wir ein internationales, zweijähriges Entwicklungsprogramm ins Leben gerufen, das Nachwuchstalente mit gezielten Trainings fördert und eine Community unter den Teilnehmenden aufbaut. An diesem Programm beteiligen sich aktuell zwölf Mitarbeitende aus neun verschiedenen Ländern.

Die genannten Initiativen werden in einem speziell dafür erstellten Diversity Dashboard widergespiegelt, um den Handlungsbedarf und Fortschritt anhand konkreter Zahlen messbar zu machen.

Weiterhin integrieren wir Diversität verstärkt in unsere Prozesse und Tools und hinterfragen bestehende Abläufe kritisch. Ein Beispiel hierfür sind unsere Recruiting Prozesse. Durch die Neugestaltung unserer Karriereseiten wollen wir einen möglichst vielfältigen Bewerber*innenpool ansprechen, indem wir von Anfang an verdeutlichen, wofür Hellmann steht: Weltoffenheit, Teamgeist und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. Mit der Einführung unseres neuen HR-IT-Systems planen wir zudem auch einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung „Equal Pay“, um ein faires und gleichberechtigtes Miteinander zu gewährleisten.

Unsere über Jahrzehnte gewachsene Unternehmenskultur zeichnet sich durch einen familiären Umgang über alle Hierarchieebenen hinweg aus. Wesentlich für uns ist, dass jedes Teammitglied seine Meinung frei



Nationalitätenverteilung im Top Management

äußern und authentisch sein kann. Durch die Unterstützung des Christopher Street Days, den Hellmann beispielsweise auch 2023 in Osnabrück sponsorte, unterstreichen wir unsere Haltung für Weltoffenheit und Diversität, die sich auch in unserem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld widerspiegelt.

Auch unsere Schwerbehindertenvertretung setzt sich aktiv ein, um individuelle Lösungen für die Integration

von Mitarbeitenden und Bewerbenden in das Arbeitsleben bei Hellmann zu finden. Diese Beispiele unterstreichen, dass wir eine Unternehmenskultur pflegen, in der Fürsorge, Vielfalt und faire Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle spielen. Wir streben danach, eine vielfältige Gemeinschaft zu fördern, in der jede*r die gleichen Chancen erhält und Vielfalt gelebt wird – getreu unserer Vision: „For the better. Together“.



4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Gesundheit und die Förderung der betrieblichen Vorsorge sowie ein breites Angebot zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden ist uns ein zentrales Anliegen. Dies ist nicht nur fester Bestandteil unserer integrierten Managementsysteme, sondern wird auch durch individuelle Aktionen und Maßnahmen in den Regionen und Ländern unterstützt. In der Wesentlichkeitsanalyse wurde „Occupational Health & Safety“ als zentrales Thema identifiziert. Insbesondere die Risikoaspekte für unsere gewerblichen Mitarbeitenden, sowohl für Berufskraftfahrer als auch für Fachkräfte in Umschlags- und Kontraktlogistiklagern, erhalten besondere Aufmerksamkeit, da Unfälle mit Flurförderzeugen sowie bei der Be- und Entladung von Fahrzeugen in den Unfallstatistiken signifikant auffallen. Durch regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden in Kombination mit technischen Lösungen minimieren wir die Unfallrisiken bei Hellmann effektiv. Dies wird durch ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 unterstützt, das nicht nur systematische Zielsetzung und Ressourcenplanung vorantreibt, sondern durch Audits und Korrekturmaßnahmen zusätzlich die Wirksamkeit überprüft und verbessert.

Das zertifizierte Managementsystem konzentriert sich auf das Arbeitsschutzsystem in unserer Unternehmenszentrale, wo die globale Struktur und die Richtlinien für das Arbeitssicherheitssystem festgelegt werden. Bei speziellen Anforderungen durch Stakeholder oder ein erhöhtes Interesse an den durchgeführten Prozessen wird die Zertifizierung auf Landesgesellschaften oder Niederlassungen ausgeweitet. Beispi-

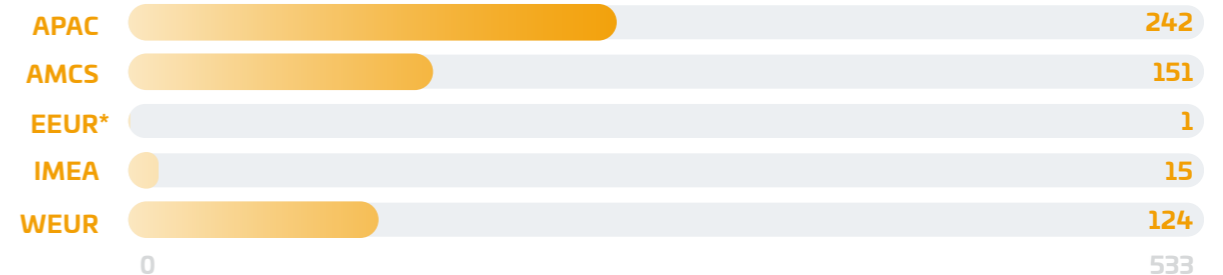
le hierfür finden sich in Spanien und Südafrika, und im Jahr 2024 wird die Zertifizierung um Standorte in Saudi-Arabien, Singapur und Sri Lanka erweitert.

Ein Beispiel für die Minimierung arbeitsbezogener Risiken ist die Beschaffung von Flurfördergeräten nach dem neuesten Stand der Technik, um neue und innovative Sicherheitssysteme in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Über das Betriebliche Gesundheitsmanagement bieten wir zahlreiche Schulungen für unsere gewerblichen Mitarbeitenden zum richtigen Heben und Tragen sowie den Einsatz von Exoskeletten an, um die Belastungen zu minimieren, die durch die physische Arbeit entstehen. Im Berichtsjahr 2023 wurden insgesamt 533 Arbeitsunfälle dokumentiert, wobei die meisten Unfälle in den Regionen Americas und Asia Pacific verzeichnet wurden. Dies kann durch die vergleichsweise hohe Anzahl an Mitarbeitenden in diesen beiden Regionen begründet werden.

Ausdrückliches Ziel bei der Arbeitssicherheit ist die Vermeidung von Unfällen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf proaktiven und präventiven Maßnahmen. Entsprechend den gesetzlichen Anforderungen führen wir regelmäßige Schulungen und Grundunterweisungen durch. Eine wesentliche Grundlage für unser implementiertes Arbeitssicherheitssystem ist die 2014 verabschiedete QHSE-Policy, die globale Mindeststandards festlegt und diese für alle Mitarbeitenden und Stakeholder zugänglich macht. In den meisten Bereichen haben wir diese Mindeststandards bereits übertroffen, um den Mitarbeitenden einen hohen Grad an Schutz zu bieten und für Sicherheit zu sorgen.



533 Arbeitsunfälle 0 Todesfälle



*Durch die Auswirkungen des Ukrainekrieges waren Daten aus Osteuropa nur begrenzt verfügbar.



INNOVATIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI HELLMANN: MEHR ALS NUR GESETZESKONFORMITÄT

Unsere Vision „For the better. Together.“ wird auch mit Blick auf das Engagement für die Gesundheit unserer Mitarbeite*innen spürbar. Denn dies geht weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. So gibt es global vielfältige Ansätze, um die Gesundheit der Kolleg*innen nachhaltig zu fördern. Dabei stehen die psychische sowie körperliche Gesundheit gleichermaßen im Fokus. Neben präventiven Sport- und Entspannungsprogrammen werden auch Beratungen und Coachings für Beschäftigte und deren Angehörige angeboten. Auch Gesundheitschecks und mentale Trainings sind global verankerte Instrumente, um die Gesundheit der Beschäftigten präventiv zu fördern und eine allgemeingültige Gesundheitspolitik im Unternehmen zu gestalten. Ein Beispiel für dieses Engagement ist die Hellmann Mexico Health Week. Diese 2023 gestartete Initiative beinhaltete Workshops zur Ernährungsberatung bis hin zu sportlichen Aktivitäten und setzte neue Impulse für das Wohlbefinden der Teilnehmer*innen.

Darüber hinaus haben wir in Deutschland mit über 4.000 Beschäftigten und dem Sitz unseres Headquartiers, bereits seit 2014 ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Dieses dient in vielerlei Hinsicht als Blaupause für die ganze Hellmann Welt und hat damit einen Modellcharakter.

Hellmann erhielt 2023 den Osnabrücker Wirtschaftspreis für herausragendes Engagement in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Besonders hervorgehoben wurde die Impulsberatung, die über 200 Mitarbeitenden in den Regionen Hamburg, Bremen, und Osnabrück/NRW Unterstützung bot. Weitere Maßnahmen wie mobile Massagen, Firmenfitness, und der Unternehmens-Podcast „Hellmann bewegt“ überzeugten die Jury. Sven Eisfeld, Managing Director bei Hellmann Germany, unterstrich die Bedeutung des ganzheitlichen Ansatzes zur Förderung der Mitarbeitergesundheit, der maßgeblich zum positiven Arbeitsklima und Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt.





5. GOVERNANCE



5.1 Innovation

»Hellmann ist ein traditionsreiches Familienunternehmen, das allein durch seine über 150-jährige Historie schon für Nachhaltigkeit steht. In den vergangenen Jahren haben wir uns rasant weiterentwickelt und müssen als global Player, der wir heute sind, mehr denn je Verantwortung übernehmen – für die Menschen, die bei uns beschäftigt sind, für unsere Partner und natürlich an ganz zentraler Stelle für unsere Kunden. Und das tun wir auf allen Ebenen! Das Jahr 2023 war für uns mit Blick auf unsere Unternehmenskultur sowie auf die strategische Ausrichtung ein echter Meilenstein, der die Basis für unsere nachhaltige Ausrichtung als Unternehmen darstellt. For the better. Together.«

Reiner Heiken
CEO



Hellmann steht für Innovationen und Unternehmertum. Unsere Mission, verankert in der Vision „For the better. Together.“, manifestiert sich in unserem fortwährenden Streben, unsere Produkte und Industry Solutions kontinuierlich weiterzuentwickeln. Wir sind davon überzeugt, dass innovative Produkte, Prozesse und Dienstleistungen essenziell für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sind und einen wesentlichen Bestandteil unserer Organisationsentwicklung darstellen.

Unsere Innovationsstrategie basiert auf zwei wesentlichen Elementen. Zum einen konzentrieren wir uns darauf, durch kontinuierliche Verbesserungen und Effizienzsteigerungen unser bestehendes Kerngeschäftsmodell erfolgreich weiterzuentwickeln („Core“/„Explore“). Gleichzeitig sind wir leidenschaftlich darum bemüht, Neues zu erschließen, indem wir teilweise auch mit Partnern wie Start-ups experimentieren und flexibel handeln („Explore“).

Die Schaffung eines neuen Vorstandsressorts, das seit 2024 die drei großen Zukunftsthemen Innovation, Digitalisierung und Nachhaltigkeit vereint, verdeutlicht die zentrale Bedeutung dieser Aspekte und gleichzeitig deren enge Verknüpfung für unser Unternehmen.





CORE & EXPLORE: DER HELLMANN INNOVATION HUB

Der von uns initiierte Innovation Hub verfolgt diverse Ziele, darunter die Förderung von Kreativität und Ideenentwicklung sowie die Zusammenarbeit mit internen Teams, externen Partnern und Start-ups. Ziel ist es, durch agile Methoden und Technologieintegration Innovationen schneller auf den Markt zu bringen und eine Innovationskultur im gesamten Unternehmen zu etablieren.

Wir sind fest davon überzeugt, dass erfolgreiche Innovationen den engen Austausch mit verschiedenen Stakeholdern erfordern. Daher investieren wir intensiv in unser Innovations-Ökosystem, das aus der Einbindung unserer Kunden, der Zusammenarbeit mit Inkubatoren, Acceleratoren, externen Experten, Investoren und Hyperscalern besteht. Bei Hellmann betrachten wir Innovation nicht als isolierten Prozess, sondern als eine lebendige Kultur, die von der Kreativität, dem Engagement und dem Entrepreneurship – als einer unserer Unternehmenswerte – von jedem

einzelnen Mitarbeitenden getragen wird. Es ist unsere Aufgabe, ein Umfeld zu schaffen, in dem Ideen gedeihen und Innovation als natürlicher Bestandteil unserer täglichen Arbeitsweise wahrgenommen wird.

EXPLORE: VENTURE CLIENTING UND NEUE GESCHÄFTSMODELLE

Der Bereich „Explore“ konzentriert sich bei Hellmann auf die Erschließung neuer Geschäftsmodelle, sowohl im Kerngeschäft als auch darüber hinaus. Zusätzlich identifizieren wir vielversprechende Start-ups für potenzielle Kooperationen („Venture Clienting“) und Beteiligungen im Rahmen strategischer Partnerschaften.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ ALS CHANCE UND HERAUSFORDERUNG ZUGLEICH

Künstliche Intelligenz stand auch bei Hellmann 2023 im Fokus – insbesondere die generative KI, die in Form von Sprachmodellen wie GPT menschliche Sprache nachahmen kann. Ziel ist es, KI auch bei

Hellmann überall dort einzusetzen, wo man Prozesse dadurch nachhaltig verbessern kann. In diesem Kontext haben wir beispielsweise eine interne GPT-Lösung entwickelt, die unterschiedliche Sprachmodelle nutzt und gleichzeitig sowohl auf interne als auch externe Informationen zugreifen kann.

Doch bei aller Begeisterung für neue Technologien sind es die 12.480 Mitarbeiter*innen bei Hellmann, die den Unterschied machen und für den nachhaltigen Unternehmenserfolg entscheidend sind. Deshalb gilt es, die Menschen in unserer Organisation nicht aus dem Blick zu verlieren. Hier sehen wir zwei wichtige Aufgaben: Einerseits müssen wir die IT-Teams befähigen, die Anwendungen kontinuierlich weiterzuentwickeln und neue Einsatzmöglichkeiten zu identifizieren.

Andererseits gilt es, jede*n einzelne*n Mitarbeiter*in in dem Change-Prozess mitzunehmen, mögliche Hürden abzubauen und die Nutzung neuer Technologien zu ermöglichen. Wir wollen allen die Teilhabe an Innovationen ermöglichen, sodass sich jede*r mit eigenen Ideen in den Innovationsprozess einbringen kann. Auf dieser Basis erreichen wir eine Demokratisierung, von der am Ende das ganze Unternehmen profitiert.





5.2 Nachhaltige Investitionen

Ein zentraler Aspekt unserer Strategie ist die Investition in die Firmenkultur, das „Hellmann Promise“. Diese Kultur prägt unser Unternehmen und bildet das Fundament, auf dem wir nachhaltige Veränderungen und eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie aufbauen. Entlang des Metawertes „Relationship Matters“ stehen die Beziehungen zwischen unseren Mitarbeiter*innen sowie zu unseren Kunden, Lieferanten und Partnern im Mittelpunkt dieser Kultur. Eine auf Vertrauen, Verlässlichkeit und Teamgeist basierende Zusammenarbeit

macht uns widerstandsfähig und befähigt uns, kontinuierlich innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Daher investieren wir mit unserem „Hellmann Promise“ und den damit einhergehenden Leadership-Programmen „Let’s Lead – for the better“ nachhaltig in unsere Führungskräfte. Denn wir sind davon überzeugt, dass eine gute, gesundheitsorientierte Führung, die von Wertschätzung und echtem Interesse an den Menschen geprägt ist, sich positiv auf unser Unternehmen und dessen Zukunftsfähigkeit auswirken. Neben der

Motivation steigt damit gleichzeitig die Identifikation der Kolleg*innen mit dem Unternehmen, was wiederum einen positiven Effekt auf die Fluktuation hat.

Ebenso wichtig für unsere nachhaltige Ausrichtung ist die Auseinandersetzung mit der EU-Taxonomie. Im Jahr 2023 haben wir eine erste detaillierte Analyse durchgeführt und setzen unsere Bemühungen fort, die Anforderungen der EU-Taxonomie im Jahr 2024 vollständig zu implementieren. Diese Maßnahme spie-

gelt unser Engagement wider, führende Standards für nachhaltiges Wirtschaften zu erfüllen und transparent über unsere Fortschritte zu berichten.

Darüber hinaus treiben wir innovative Projekte voran, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, wie beispielsweise durch den Einkauf von Ökostrom für unseren Schienenverkehr oder den Einsatz von Bio-LNG-betriebenen Lkw. Weitere Beispiele hierfür finden sich im Kapitel Emissionen.





5.3 Compliance

Für Hellmann steht das Prinzip eines fairen und integren Geschäftsverhaltens und Wettbewerbs an erster Stelle. Dieser Ansatz ist integraler Bestandteil des Selbstverständnisses von Hellmann und damit unerschütterlicher Anspruch des Unternehmens an sich selbst. Daher wurde Compliance als wesentliches Thema definiert.

Wir verfolgen eine Zero-Tolerance-Strategie im Bereich Anti-Korruption. Hellmann hält sich an national und international einschlägige Antikorruptions-Gesetze und stellt dies durch definierte Maßnahmen sicher, die dem Risikoprofil eines international tätigen Logistikunternehmens entsprechen. Des Weiteren verfolgt das Unternehmen eine konsequente Fair-Business-Strategie gegenüber Marktbegleitern, Kunden und anderen Geschäftspartnern.

Hellmann betreibt daher ein umfassendes Compliance Management System (CMS) nach dem „Dreisäulenmodell“ („Prevent, Detect, Respond“). Die Verantwortung für dieses Thema liegt bei dem durch den Vorstand ernannten Chief Compliance Officer. Dieser verantwortet die Steuerung eines zentralen sowie eines dezentralen Teams. So wurde in jeder Hellmann-Region ein*e Compliance-Beauftragte*r ernannt. Diese Teams implementieren definierte Maßnahmen (z.B. Policies, Trainings etc.), die fortlaufend durch Reviews und Analysen in Bezug auf ihre Wirksamkeit überwacht werden, um daraus ggfs. entsprechenden Verbesserungs- und Ergänzungsbedarf abzuleiten.

Im Rahmen des CMS wurden umfangreiche Prozesse implementiert, wie zum Beispiel:

- Ein internes Kontrollsystem,
- Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionspolice,
- Richtlinien zu Geschenken und Bewirtungen,
- Verhaltenskodex für Lieferanten,
- Richtlinie für fairen Wettbewerb,
- Whistleblower-Richtlinie und
- Richtlinie zu Autoritätsgrenzen.

Etwaige Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße werden konsequent nach professionellen Maßstäben aufgeklärt und – im Falle einer Bestätigung – das identifizierte Fehlverhalten effektiv geahndet und abgestellt. Gleichzeitig werden angemessene Maßnahmen abgeleitet, um Wiederholungen oder ähnliche Verstöße zu verhindern.

Im Berichtsjahr 2023 wurden insgesamt 6.201 Trainings durchgeführt und das Richtlinien Setup um neue Policies und Standard Operating Procedures ergänzt, insbesondere im Bereich Trade Compliance. Zusätzlich dazu wurden Awareness Trainings durchgeführt. Die hier aufgeführte Grafik zeigt die Gesamtanzahl an Trainings. Diese sind im Vergleich zu 2022 insgesamt zwar gesunken, können aber weiterhin im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen als gut gewertet werden. Vor allem wurden die Trainingseinheiten weiterhin zielgruppenorientiert angepasst und für besondere Bereiche wie Geldwäsche und Trade Compliance

grundlegend durch neue und überarbeitete E-Learnings modernisiert. Außerdem wurden nach den pandemie-bedingten Einschränkungen die Face-to-Face Trainings auf regionaler und globaler Ebene zielgruppenorientiert ausgebaut und in verstärktem Maße, teilweise im Rahmen von Workshops durchgeführt.

Ein besonderes Augenmerk wurde 2023 durch das vom Chief Compliance Officer und dem Human Rights Officer gemeinschaftlich durchgeführte Projekt „Third Party Management 2.0 auf den Bereich Lieferketten-Compliance gelegt. Es ist das erklärte Ziel von Hellmann, seine hohen Compliance-Standards weiter auf-

recht zu erhalten und kontinuierlich bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Entsprechend geht die Zielsetzung des Projekts deutlich über die durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) auferlegten Pflichten hinaus und setzt Best Practice Maßstäbe für ein holistisches und risikominimierendes Drittparteienmanagement. Die endgültige globale Implementierung im Rahmen einer systematischen Roll-Out-Kampagne wird im Laufe 2024 abgeschlossen.

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Rechtsverfahren oder Verurteilungen in Bezug auf wettbewerbswidriges Verhalten, Monopol- oder Kartellbildung.



Compliance-Trainings*



*Gemischte Lernvarianten (Anwesenheits- und elektronische Lerneinheiten)



5.4 Verantwortung in der Lieferkette

»Das deutsche Lieferkettengesetz verstärkt unser Engagement für faire, resiliente Lieferketten, die unsere globalen Werte reflektieren. Als Unternehmen, das die Einzigartigkeit jedes Einzelnen betont, ist es unsere Verantwortung, Lieferketten zu gestalten, die höchsten Standards entsprechen. Wir wollen hier Vorreiter sein und so aktiv zur positiven Gestaltung unserer globalen Gemeinschaft beitragen. Unsere Verpflichtung zu Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit in den globalen Lieferketten ist ein fortwährender Weg, bei dem wir uns ständig herausfordern, um eine inspirierende Veränderung in der Welt voranzutreiben.«

Sven Jansen
Human Rights Officer



Im Jahr 2023 haben wir erfolgreich die Anforderungen des LkSG umgesetzt. Damit unterstreicht Hellmann seine tiefe Überzeugung für nachhaltiges Handeln. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der teilweisen Automatisierung des Third Party Risk Management Tools im Jahr 2024, um Effizienz und Präzision weiter zu steigern.

Die bereits im Jahr 2019 eingeführte Richtlinie zur Sorgfaltspflicht bei Drittunternehmen bildet das Fundament für ethisches Handeln. Hellmann verpflichtet sich, Geschäfte mit einem hohen Maß an Ethik, Integrität und gesetzlicher Einhaltung abzuwickeln. Dabei ist die gründliche Prüfung und Auswahl von Drittunternehmen entscheidend, um sicherzustellen, dass nur solche mit gemeinsamen Werten in Betracht gezogen werden. Eine regelmäßige Umweltbewertung gemäß ISO 9001 gilt auch für alle Lieferanten.

Im Jahr 2023 hat der Vorstand unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten aktualisiert und verabschiedet und die Compliance-Whistleblower Hotline durch die LkSG Vorgaben erweitert. Drei Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen wurden unter Mitwirkung des Chief Compliance Officer und Human Resource erfolgreich bearbeitet und gelöst.

Des Weiteren wurden wir vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) um Auskunft zu einem Ereignis in der Logistikbranche gebeten. Dabei konnten wir unsere Initiative zur Transparenz und unsere Bereitschaft zur Zusammenarbeit unter Beweis stellen. Unser kontinuierliches Engagement für hohe Standards in den Bereichen Compliance und Nachhaltigkeit innerhalb unserer Betriebsabläufe und Lieferkette bleibt unverändert stark und wir unterstützen das BAFA in seinen Bemühungen vollumfänglich.

Der umfassende Prozess, der aus der Grundsatzerklärung resultiert, wurde 2023 implementiert. Dies beinhaltet nicht nur eine Risikoanalyse, sondern auch die Umsetzung von Vorbeuge- und Abhilfemaß-



nahmen sowie die Integration von klaren Zielen in das regelmäßige Reporting ans Management. Dabei steht die nachhaltige Entwicklung im Mittelpunkt, und dass wir uns das Ziel setzen, Lieferanten aktiv zu befähigen und zu motivieren, ihre Klimaschutzaktivitäten zu steigern und Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.

-  Vorwort
-  Hellmann & Nachhaltigkeit
-  Umwelt
-  Soziales
-  Governance
-  Corporate Citizenship



Ein weiterer wichtiger Schritt in Richtung Nachhaltigkeit erfolgt im Jahr 2024, wenn eine regelmäßige Effektivitätsüberwachung eingeführt wird. Dies dient nicht nur der kontinuierlichen Verbesserung, sondern auch der Sicherstellung, dass alle Maßnahmen im Einklang mit den definierten Zielen stehen.

Die Geschäftsbeziehung zu Lieferanten beginnt bereits bei der Geschäftsanbahnung und der Auftragserteilung. Hier spielen Nachhaltigkeitskriterien

sowohl im eigenen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen als auch im Verhaltenskodex für Lieferanten eine wichtige Rolle. In einem weiteren Schritt plant Hellmann für 2024, zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien in die Einkaufspolitik zu integrieren, um sicherzustellen, dass die Bereiche Umwelt-, Sozial- und Governance harmonisch miteinander verknüpft sind.





6. CORPORATE CITIZENSHIP



6. Corporate Citizenship

»Wir wollen uns kümmern! Das ist ein ganz zentraler Wert unseres „Hellmann Promise“ und so leben wir es auch in der Hellmann FAMILY schon seit Generationen. Dass wir uns aufeinander verlassen können und füreinander eintreten, ist es was uns ausmacht und wofür Hellmann neben seinem Kerngeschäft der Logistik steht. Wenn es darauf ankommt, sind wir da! Für unsere Kolleg*innen, Partner und natürlich für unsere Kunden! Aber auch in der Welt um uns herum brauchen Menschen unsere Aufmerksamkeit. Von geopolitischen Auseinandersetzungen über Umweltkatastrophen bis hin zu „kleinen“ Einzelschicksalen – Hellmann übernimmt aus tiefster Überzeugung gesellschaftliche Verantwortung.«

Martin Eberle
Chief Financial Officer



Corporate Citizenship ist Ausdruck unserer Überzeugung, dass wir als Unternehmen nicht nur wirtschaftliche Verantwortung tragen, sondern dass wir auch eine tiefgreifende soziale und ökologische Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft haben. Durch die umfassenden Aktivitäten von Hellmann helps und Hellmann Worldwide Logistics illustrieren wir

unser gemeinsames Streben, Verantwortung weit über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus zu tragen und eine nachhaltige und gerechte Zukunft für alle zu gestalten. Unsere Taten spiegeln die Überzeugung wider, dass wir gemeinsam eine inspirierende Veränderung in der Welt bewirken können.





6.1 Hellmann helps

CARING ist einer unserer zentralen Unternehmenswerte. Als Hellmann FAMILY wollen wir uns nicht nur umeinander, sondern auch um andere Menschen kümmern, die dringend Hilfe brauchen. Deshalb haben Kolleg*innen aus der ganzen Hellmann-Welt den gemeinnützigen Verein Hellmann helps e.V. gegründet. Dieser unterstützt seit 2022 unter anderem nachhaltige Projekte der Jugend- und Altenhilfe, der Bildung und Erziehung sowie des Umwelt- und Naturschutzes. Zugleich steht Hellmann helps für Chancengleichheit und Vielfalt – in der Hellmann-Welt und darüber hinaus.

So konnten dank des Engagements und der finanziellen Unterstützung von Hellmann-Kolleg*innen und der Gesellschafter-Familien auch 2023 eine Vielzahl von Projekten initiiert und unterstützt werden: Neben vielen kleineren Initiativen, sind hier insbesondere die finanzielle Direkthilfe für Erdbeben-Opfer in der Türkei und Syrien zu erwähnen. Dank der überwältigenden Spendenbereitschaft der gesamten Hellmann FAMILY konnte Hellmann helps mit rund 20.000 Euro die Angehörigen unserer Kolleg*innen finanziell unterstützen. Damit haben wir einen wichtigen Beitrag geleistet, um zum Beispiel neue Wohnungen anzumieten und einzurichten und damit neue Existenzen aufzubauen.

Gleichzeitig hat der Verein auch die Spende sowie den Transport von 20.000 Spielzeugen ins Erdbebengebiet organisiert und den betroffenen Kindern damit eine kleine Freude machen können. Außerdem konnte durch die großangelegte Spendenaktion „SWIM FOR PEACE – FUTURE FOR CHILDREN“ 100.000 Euro ge-

sammelt werden, die zwei Waisenhäusern in der Westukraine zugutekommen, um traumatisierten Kindern zu helfen und ihre Lebensbedingungen zu verbessern.

Aber auch Gewaltprävention war ein Thema, mit dem sich der Verein im Berichtsjahr befasst hat: Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November haben Hellmann-Azubis 30 Holzbänke orange angestrichen und mit Notfall-Nummern für Opfer und (potenzielle) Täter versehen. Unter dem von den Vereinten Nationen ausgerufenen Motto „Orange The World“ wurden die Bänke im Nachgang deutschlandweit zentral an Hellmann-Standorten aufgestellt, um ein Zeichen gegen Gewalt zu setzen. Im Rahmen dieser Aktion nahmen die Auszubildenden auch an einem Präventions-Training teil.

Dabei ging es zum einen darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wo Gewalt beginnt, und zum anderen wurden Methoden vermittelt, wie Gewalt aktiv verhindert werden kann. Darüber hinaus pflegt Hellmann seit vielen Jahren eine enge Zusammenarbeit mit terre des hommes und unterstützt gezielt Projekte, die Kindern weltweit zugutekommen. Zuletzt unterstützte Hellmann helps in diesem Zusammenhang ein Projekt für Kinder und Familien in den kambodschanischen Regionen Chum Kiri und Chhuk. Dabei ging es insbesondere um die Bewusstseins-schaffung für Kinderrechte. Durch Schulungen und Workshops wurden Eltern, Lehrkräfte und Gemein-demitglieder sensibilisiert und gewaltfreie Konflikt-lösungsmethoden trainiert. Außerdem konnten im

Rahmen des Projektes Selbsthilfegruppen installiert werden, um Familien bei der Überwindung von Armut zu unterstützen.

Durch den Austausch von Wissen und die gemeinsame Umsetzung von Einkommensgenerierungsprojekten konnten viele Familien eine nachhaltige Einkommensquelle aufbauen und ihre Lebensgrundlage stärken. Dies hat nicht nur direkte Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Familien, sondern trägt auch zur Stärkung der Gemeinschaft und zur Verringerung der Abhängigkeit von externer Unterstützung bei.

Des Weiteren wurden bedeutende Fortschritte in Bezug auf Hygiene und Wasserversorgung erzielt. Durch den Bau von Brunnen, Latrinen und die Schulung zur Hygiene konnten wir die Lebensbedingungen verbessern und die Ausbreitung von Krankheiten eindämmen. Dies hat zu einer spürbaren Verbesserung des allgemeinen Gesund-

heitszustands und des Wohlbefindens der Gemein-demitglieder geführt. Auch diese auf Langfristigkeit angelegte Partnerschaft verdeutlicht unser Bestreben, positive Veränderungen in der Welt zu bewirken und insbesondere die Zukunftschancen von Kindern zu verbessern.



Hellmann
helps



6.2 Hellmann in Action

Aber auch abseits des Vereins Hellmann helps wurden in der Hellmann Welt im Laufe des Jahres 2023 in den einzelnen Regionen eine Vielzahl von Initiativen umgesetzt. Im Rahmen der UN-Kampagne „UNITE to Act“ haben wir viele dieser Aktionen zusammengefasst haben und unser Engagement für die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen so deutlich machen können. Jedes Projekt zielt darauf ab, konkrete Schritte in Richtung einer nachhaltigeren und gerechteren Welt zu unternehmen, indem es sich auf spezifische SDGs konzentriert.

Für die Themen Klimaschutz und Umweltbewusstsein konnten wir gleich mehrere Projekte umsetzen. Die „Delhi Run for Clean Air“-Aktion, bei der wir auf die Luftverschmutzung in der indischen Metropole aufmerksam gemacht haben, leistete einen direkten Beitrag zum SDG 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Die **Installation einer Photovoltaikanlage** in Bremen verdeutlicht unser Engagement für SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie). Durch die Nutzung erneuerbarer Energien streben wir eine Reduzierung unserer CO₂-Emissionen an und unterstützen den Übergang zu einer nachhaltigen Energieversorgung.

Unsere **Baumpflanzaktionen in Sri Lanka und Costa Rica** trugen zu SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 15 (Leben an Land) und SDG 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) bei. Diese Projekte zeigen, wie wir durch praktische Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität und zum Klimaschutz beitragen.

Die **Etablierung des Gremiums der Schwerbehindertenvertretung** unterstreicht unser Engagement für SDG 10 (Weniger Ungleichheiten). Indem wir ein inklusives Arbeitsumfeld fördern, in dem die Rechte und Be-

dürfnisse von Menschen mit Behinderungen beachtet werden, stärken wir die Gleichstellung und Inklusion.

Die Partnerschaft mit Dronamics zur Nutzung von **fernsteuerbaren Frachtdrohnen** ist ein Beispiel für unser Engagement für SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz). Dieses Projekt zeigt, wie Innovationen zu einer effizienteren und umweltfreundlicheren Logistik beitragen können.

Durch unsere **Zusammenarbeit mit der Maletsati Foundation in Südafrika** demonstrierten wir unser Engagement für SDG 2 (Kein Hunger) und SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen). Indem wir uns für die Ernährung und das Wohlergehen von Waisenkindern und bedürftigen Gemeinschaften einsetzen, tragen wir zur Bekämpfung von Hunger und zur Verbesserung der Lebensbedingungen bei.

Anlässlich des **Welttags der Ozeane** und durch unsere **Strandreinigungsaktionen** zeigen wir unser Engagement für SDG 14 (Leben unter Wasser) und verdeutlicht, wie wichtig es ist, die Meeresverschmutzung zu bekämpfen und die Ökosysteme unserer Ozeane zu schützen.

Unser Einsatz in Südafrika für die **Unterstützung von 15 behinderten afrikanischen Lernenden**, vornehmlich Frauen, spiegelt unser Engagement für SDG 5 (Geschlechtergleichheit) und SDG 4 (Hochwertige Bildung) wider. Durch die Förderung der beruflichen Bildung und die Schaffung von Einkommensmöglichkeiten unterstützen wir die Geschlechtergleichheit und das Empowerment.

WE ARE CARRING





For the better. Together.

Hellmann Worldwide Logistics SE & Co. KG
Elbestraße 1, 49090 Osnabrück
info@hellmann.com

www.hellmann.com