For the better. Together.

Hellmann Nachhaltigkeitsbericht 2022

hellmann
WORLDWIDE LOGISTICS

Inhalt

1 Vorwort 3
2 Hellmann und Nachhaltigkeit 4
2.1 Unternehmenskultur: Hellmann Promise 4
2.2 Hellmann in Zahlen 6
2.3 Nachhaltigkeitsansatz und wesentliche Themen 8
3 Umwelt 10
3.1 Energie 10
3.2 Emissionen 11
4 Soziales 14
4.1 Angestelltenverhältnis und Anti-Diskriminierung 14
4.2 Diversität und Chancengleichheit 16
4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz 19
5 Governance 20
5.1 Produkte und Innovationen 20
5.2 Nachhaltige Investitionen 22
5.3 Compliance 23
5.4 Lieferantenbewertungen und Menschenrechte 24

1 Vorwort

Wer dachte, im Jahr 2022 würde die „Normalität“ der Vor-Corona-Jahre zurückkehren, hat weit gefehlt. Und so war auch das Berichtsjahr geprägt durch turbulente Rahmenbedingungen. Die Entwicklung der Corona-Pandemie sowie der Krieg Russlands gegen die Ukraine haben weltweit einen erheblichen Einfluss auf die Logistikbranche gehabt: Während die erste Jahreshälfte nach wie vor durch Kapazitätsengpässe insbesondere in den Bereichen Luft- und Seefracht gekennzeichnet war, ist die Nachfrage nach Transportleistungen ab dem dritten Quartal aufgrund des weltweit gedämpften Konsumverhaltens deutlich zurückgegangen. Dies wiederum führte in fast allen Produktbereichen während der zweiten Jahreshälfte zu Überkapazitäten und entsprechend fallenden Raten auf den globalen Tradelanes. Trotz dieses unsteten und herausfordernden Umfeldes ist es dem Hellmann Konzern gelungen, das Berichtsjahr überaus erfolgreich abzuschließen. So konnten sowohl der Gesamtumsatz auf EUR 5,0 Mrd. als auch das Sendungsvolumen im Vorjahresvergleich gesteigert werden.

In Zeiten wie diesen, die geprägt sind von operativen Herausforderungen und stetigem Wandel, ist es wichtiger denn je, klare strategische Ziele zu definieren und so die Voraussetzungen auch für zukünftiges Wachstum zu schaffen. Das Thema Nachhaltigkeit ist mit Blick auf die strategische Unternehmensausrichtung ein entscheidendes Erfolgskriterium. Während Hellmann seit jeher den Anspruch hat, nachhaltig zu handeln, sind wir nun den nächsten konsequenten Schritt gegangen und haben das Thema Nachhaltigkeit als zentralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie auf die nächste Ebene gehoben. Unser Ziel ist es, die Unternehmensperformance hinsichtlich der drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance in den kommenden Jahren weiter auszubauen und eine Vorreiterrolle einzunehmen. So ist das Thema Nachhaltigkeit nicht nur in unserer Unternehmensstrategie zentral, sondern spiegelt es sich auch in unserer Unternehmenskultur, dem Hellmann Promise, an vielen Stellen wider. Mit diesem Ansatz, der Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil all unserer Aktivitäten begreift, wollen wir als Logistikdienstleister nicht nur die langfristige Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens sichern, sondern auch mit vereinten Kräften unseren Beitrag zur Bewältigung der sozialen und ökologischen Herausforderungen leisten, vor denen wir alle weltweit stehen.

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei all unseren Mitarbeiter*innen und Partnern für ihr außergewöhnliches Engagement und die Leidenschaft bedanken, mit der sie Hellmann zu dem machen, was es ist – ein erfolgreiches global tätiges Familienunternehmen mit nachhaltigen Ambitionen für die Zukunft. Gleichzeitig bedanken wir uns auch bei unseren Kunden für ihre Treue und die gute Zusammenarbeit.

Reiner Heiken	Martin Eberle	Jens Wollesen
Chief Executive Officer	Chief Financial Officer	Chief Operating Offcer

2 Hellmann und Nachhaltigkeit

2.1 Unternehmenskultur: Hellmann Promise

Hellmann ist ein globales Familienunternehmen mit einer über 150-jährigen Tradition. Darauf sind wir stolz. Und deshalb setzen wir uns seit jeher dafür ein, was Familie bedeutet: Integrität, Verständnis, Vertrauen und vor allem gute Zusammenarbeit. Das ist die Basis unserer F.A.M.I.L.Y DNA, die über Jahrzehnte die positive Entwicklung des Konzerns geprägt hat.

Die Welt, in der wir alle agieren, ändert sich rasant – von politischen und sozialen Herausforderungen bis hin zum Klimawandel und grundlegend neuen Marktgegebenheiten. Dieser stetige Wandel stellt nicht nur an Hellmann als Unternehmen, sondern auch an jede*n unserer Mitarbeiter*innen neue Anforderungen. Deshalb haben wir mit dem "Hellmann Promise" unsere Unternehmenskultur maßgeblich weiterentwickelt und damit die Basis unserer Zusammenarbeit an die Herausforderungen der Zukunft angepasst. So definiert das Hellmann Promise eine Vision – For the better.Together. Sie ist unser aller Nordstern und beschreibt, welches übergeordnete Ziel wir in allem, was wir tun, verfolgen. Unsere Mission und Werte definieren, wie wir dieses Ziel erreichen wollen. Zentrales Element bleiben die zwischenmenschlichen Beziehungen unter Kolleg*innen genauso wie mit externen Stakeholdern. Denn die entscheidende Konstante in Zeiten, die geprägt sind durch stetige Veränderung, sind unsere rund 14.000 Mitarbeiter*innen sowie unsere Kunden und Partner. Dieses Bewusstsein spiegelt sich in dem übergeordneten Unternehmenswert "Relationship matters" wider.

Mit dem Hellmann Promise wird die bereits über Jahrzehnte etablierte Unternehmenskultur auf eine neue Ebene gehoben. So schafft Hellmann die Voraussetzung, die positive Unternehmensentwicklung langfristig zu sichern, damit das Unternehmen auch für zukünftige Generationen vielfältige Chancen bietet.

Hellmann Promise

Seit mehr als 150 Jahren macht unser Hellmann-Spirit den Unterschied: In all diesen Jahren haben wir uns auf die außergewöhnlichen Menschen in der globalen Hellmann-FAMILY und ihre unvergleichliche Leidenschaft und Energie im Dienste unserer Kunden verlassen.

Die Welt wird immer komplexer und stellt uns vor große soziale, ökologische und wirtschaftlichen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Es ist unsere einzigartige Hellmann-Kultur, die es uns ermöglicht, gemeinsam eine nachhaltige Zukunft in der Logistik zu gestalten.

Das Hellmann-Promise beinhaltet unsere starke Vision, Mission, Werte und Führungsleitlinien. Das Promise manifestiert unsere einzigartige Hellmann-Kultur als Grundlage all unserer Handlungen und Entscheidungen. Wir alle verpflichten uns hiermit, das Hellmann-Promise zu halten.

Unsere Vision

For the better. Together.

In unserer Vision sehnen 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 Volkswirtschaften ein - überall.

Wir liefern zuverlässige integrierte Logistiklösungen, angetrieben durch Technologie, Know-how und Unternehmergeist.

Wir verbinden die Welt jeden Tag.
Nachhaltig.

2.2 Hellmann in Zahlen

Hellmann Worldwide Logistics wurde 1871 in Osnabrück gegründet. Heute gehört Hellmann zu den etablierten global tätigen Full-Service-Dienstleistern und ist konzernweit mit 241 eigenen Standorten in 54 Ländern vertreten. Hellmann bietet über die Produktbereiche Landverkehre, Luft- und Seefracht sowie Kontraktlogistik 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 Technolgy.

Als Familienunternehmen mit über 150-jähriger Tradition steht bei Hellmann seit jeher die Beziehung zwischen den Menschen im Fokus, die miteinander agieren. So ist es auch zentral in der Unternehmenskultur verankert: “Relationship matters.” Dabei geht es genauso um die Beziehungen der weltweit 13.949 Mitarbeiter*innen untereinander wie um die Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und weiteren Partnern. Eine auf Vertrauen und Verlässlichkeit basierende Zusammenarbeit, intern wie extern, ist es, was in der Logistik als „People Business“ den Unterschied macht und ein Unternehmen neben einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Prozesse, Innovationen und nachhaltigem Wirtschaften für die Zukunft stark aufstellt. So 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.

Das Geschäftsjahr 2022 ist für Hellmann, trotz der in weiten Teilen der Welt anhaltenden Corona-Pandemie und des Krieges gegen die Ukraine, sehr erfolgreich verlaufen. Sowohl der Gesamtumsatz von EUR 5 Mrd. (2021: EUR 4,1 Mrd.) als auch das Sendungsvolumen in Höhe von knapp 20 Mio. (2021: 18,1 Mio.)* konnte im Berichtsjahr 2022 gegenüber 2021 gesteigert werden

*Erläuterung: Im Berichtsjahr 2022 wurde die Zählweise der Sendungen angepasst. Daher hat sich die Anzahl für das Jahr 2021 auf 18,1 Mio. im Vergleich zum letzten Nachhaltigkeitsbericht geändert..

EUR 5,0 Mrd.
Umsatz

241
Niedelassungen weltweit

In 54
Ländern

20 Mio.
Sendungen pro Jahr

13.949
Mitarbeiter*innen

UMSATZANTEILE INTERNATIONAL/DEUTSCHLAND IN %

INTERNATIONAL	69,0
DEUTSCHLAND	31,0

UMSATZANTEILE DER BEREICHE IN %

AIRFREIGHT	26,9
SEAFREIGHT	42,9
ROAD/RAIL	23,4
CONTRACT LOGISTICS	5,1
ANDERE	1,7

UMSATZANTEILE DER REGIONEN IN %

APAC	17,1
AMCS	26,4
IMEA	7,6
WEUR	43,8
EEUR	5,1

UMSATZ DER BEREICHE IN EUR MIO.

AIRFREIGHT	1.355
SEAFREIGHT	2.161
ROAD/RAIL	1.179
ANDERE	343

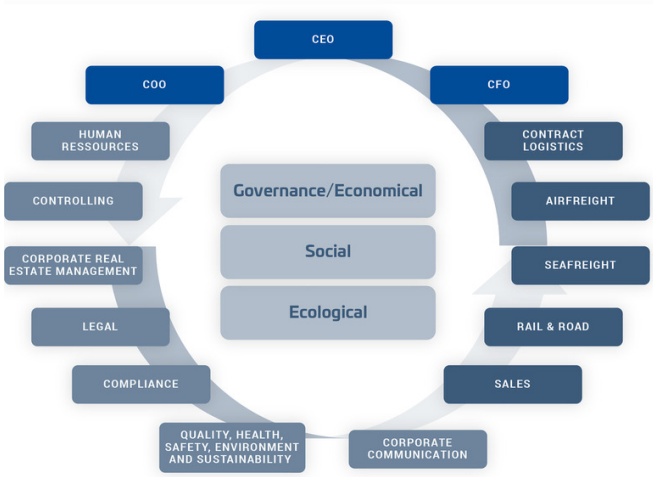
Neben dem gestiegenen Umsatz und den Sendungssteigerungen erhöhte sich auch die Zahl der Mitarbeiter*innen im Berichtszeitraum deutlich auf 13.949 (2021: 12.348), was maßgeblich auf die Zukäufe von Gesellschaften, wie beispielsweise in Peru, zurückzuführen ist. Den größten Anstieg verzeichnete dabei die Region Amerika auf 3.615 Mitarbeiter*innen (2021: 2.758).

BESCHÄFTIGTE	2021	2022	Δ 2022 VS. 2021
APAC	1.624	1.613	-0,7 %
AMCS	2.758	3.615	31,1 %
IMEA	1.796	2.000	11,4 %
WEUR	5.587	6.215	11,2 %
EEUR	583	507	-13,4 %
GESAMT	12.348	13.949	13,0 %

2.3 Nachhaltigkeitsansatz und wesentliche Themen

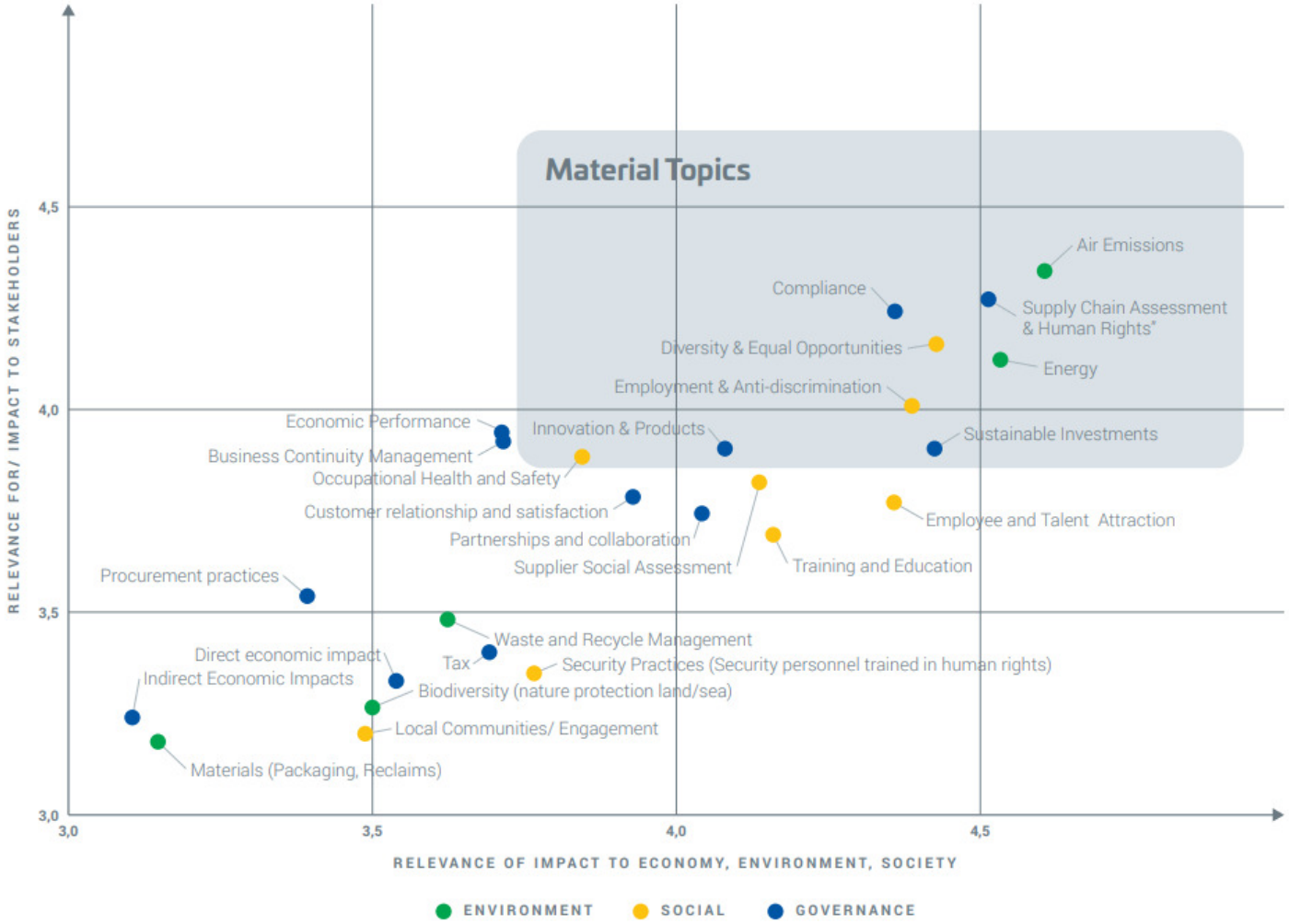
Das Thema Nachhaltigkeit ist seit jeher für Hellmann von besonderer Bedeutung und fest in der Unternehmenskultur verankert. Insbesondere im letzten Jahrzehnt haben sich die Rahmenbedingungen maßgeblich geändert: Klimawandel, Fachkräftemangel, Gesetzesänderungen und neue Markt- sowie Kundenanforderungen stellen die Branche vor neue Herausforderungen. Nun gilt es, den nächsten Schritt zu gehen und das Thema „Sustainability" als zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategie auf eine neue Ebene zu heben: Im Rahmen der übergeordneten Unternehmensstrategie nimmt das Thema Nachhaltigkeit daher weltweit eine zentrale Rolle ein. Ziel ist es, die Unternehmensperformance hinsichtlich der drei Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance maßgeblich auszubauen und so weltweit am Markt eine Vorreiterrolle einzunehmen. Entsprechend wird im Laufe des Jahres 2023 als eine von vier strategischen Säulen eine globale Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, im Rahmen derer weitreichende Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Unternehmensstandards in die täglichen Prozesse integriert werden. Entsprechend stellt auch der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht eine Weiterentwicklung im Vergleich zu den vorherigen Berichten dar, indem er sich z.B. an den Global Initiative Standards sowie an den zum Bearbeitungszeitpunkt bekannten Eckpunkten der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientiert. Zukünftig wird sich Hellmann bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den Berichtsstandard der ESRS konzentrieren.

In diesem Zusammenhang wurde Ende 2021 unter der Verantwortung des Gesamtvorstands ein globaler „Sustainability Council" ins Leben gerufen. Der interdisziplinäre Nachhaltigkeitsrat besteht neben den drei Vorstandsmitgliedern aus einem funktionsübergreifenden Team mit Kolleg*innen aus den Bereichen Sales, Product Management, Compliance, Legal, Real Estate, Human Resources, Communications, Controlling, Finance sowie Quality, Health, Safety, Environment & Sustainability (QHSE).



Mit dem Ziel, eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie für Hellmann zu entwickeln, wurde im Berichtsjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse mit Hilfe einer Stakeholder-Umfrage durchgeführt. Im Rahmen dieser wurden die Mitarbeiter*innen, das gesamte Management, Vertreter der Gesellschafterfamilien sowie ausgewählte externe Geschäftspartner dazu befragt, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen Hellmann aus ihrer Sicht am relevantesten sind. Die Befragung wurde anhand von Relevanzkriterien durchgeführt. So wurde gefragt, wie relevant die Auswirkungen auf die Stakeholder selbst und

wie relevant die Auswirkungen des jeweiligen Themas auf die Bereiche Umwelt, Soziales und Governance sind. Im Ergebnis wurden neun Themen als wesentlich identifiziert, die sich auch in der Struktur des Nachhaltigkeitsberichtes widerspiegeln. Das Gesamtergebnis der Befragung ist in der nachstehenden Grafik aufgeführt:



Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Berichtsjahr unter Einbezug verschiedener Gremien wie dem Aufsichtsrat, dem Vorstand und diversen weiteren Arbeitsgruppen ausgewertet und weiter ausgearbeitet. So dienten diese schließlich auch als Grundlage für die Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, in der das Thema Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle spielt. Gleichzeitig sind es auch die aus der Analyse hervorgegangenen Ergebnisse, an denen sich die Nachhaltigkeitsstrategie und somit auch dieser Bericht orientieren. Strategisch wird das Thema Nachhaltigkeit bei Hellmann integrativ und umfassend im sogenannten Nachhaltigkeitshaus betrachtet. Oberstes Ziel ist es dabei, Ziele für alle wesentlichen Themen zu erarbeiten und Transparenz über alle Themen hinweg zu schafften. In den drei Themengebieten Umwelt, Soziales und Governance gilt es weiterhin, Verbesserungsprojekte zu definieren und umzusetzen. Eine jährliche Kontrolle der Zielerreichung ermöglicht es Hellmann, kontinuierlich etwaige Korrekturmaßnahmen zu ergreifen und/oder weitere Verbesserungsprojekte zu initiieren.

For the better. Together.

3 Umwelt

3.1 Energie

Energieverbräuche haben einen direkten Einfluss auf die Kosten von Hellmann und gleichzeitig hat der Gesetzgeber dem Thema „Energie“ mit der Implementierung der Europäischen Energieeffizienz-Richtline in Europa eine zentrale Rolle gegeben. So stehen Energieverbräuche von Unternehmen auch zunehmend im Fokus der Öffentlichkeit. Vor diesem Hintergrund und aufgrund des etablierten Selbstverständnisses von Hellmann, dass ein verantwortungsbewusster Umgang mit den Ressourcen unabdingbar ist, wurde das Thema “Energie” als eins der wesentlichen Themen identifiziert.

Seit 2017 hat Hellmann an allen wesentlichen Standorten in Deutschland und Großbritannien gemäß der nationalen Umsetzung der erwähnten EU-Richtlinie (ESOS in Großbritannien und EDL-G in Deutschland) jeweils ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001 etabliert. Im Zuge dessen werden regelmäßig energetische Bewertungen dieser Standorte durchgeführt und Verbesserungsmaßnahmen im Sinne der Norm bewertet.
Seit Ende 2021 werden die Energieverbräuche bei Hellmann von allen wesentlichen Unternehmenseinheiten global erhoben. Die Verantwortung dafür liegt zentral bei der Abteilung QHSE. Die Verbrauchsdaten werden durch die jeweiligen Verantwortlichen in den Ländern zusammengetragen, pro Region aggregiert und anschließend in ein zentrales Reporting übertragen. Hieraus werden die Gesamtemissionen des Unternehmens ermittelt. Außerdem unterstützt das monatliche Reporting auch die Planung und Bewertung von Verbesserungs- und Reduktionsmaßnahmen. Der erstmalig global erfasste Energieverbrauch für Hellmann betrug für das Geschäftsjahr 2022 insgesamt 100.960 Megawattstunden. Wesentliche Region war hierbei Europa mit 67.902 Megawattstunden. Weitere Details sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Region	Megawattstunden 2022
APAC	10.403
AMCS	8.474
IMEA	14.181
WEUR	67.163
EEUR*	739
Summe	**100.960**

*Durch die Auswirkungen des Ukrainekrieges waren Daten aus Osteuropa zum Zeitpunkt der Erfassung nur begrenzt verfügbar.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem alte Heizanlagen in den Gebäuden sukzessive durch energieeffiziente Technologien, wie z.B. Erdwärme-Anlagen ersetzt. Dadurch reduziert das Unternehmen die Verbräuche an Heizöl kontinuierlich weiter. Zudem wurden im Laufe des Jahres 2022 weitere Maßnahmen zur Reduzierung des Verbrauchs (z.B. durch Anpassung der Heizkurve und Absenkung der Vorlauftemperatur) ergriffen, um auch den Verbrauch an Erdgas zu reduzieren, was zu einer deutlichen Verringerung der heizbedingten Emissionen führte. Zur weiteren Energiereduktion setzt das Unternehmen in seinen Lagern auf sparsame LED-Beleuchtungen sowie den Einsatz von Hochfrequenz-Li-Ion Akkus bei Flurförderzeugen.

Letztendlich haben auch die Beschäftigten eines Unternehmens der Größe Hellmanns mit weltweit knapp 14.000 Mitarbeiter*innen einen maßgeblichen Einfluss auf den Energieverbrauch. Durch regelmäßige Schulungen, Weiterbildungen und verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen sind sich die Mitarbeiter*innen weltweit ihrer Verantwortung bewusst. Im Berichtsjahr wurden zudem in Deutschland Schulungen für die QHSE- bzw. Energiebeauftragten in Bezug auf die integrierten Managementsysteme (u.a. ISO 50001) durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde ein bereits bestehendes eLearning überarbeitet, das ab 2023 ausgerollt und den verantwortlichen Mitarbeiter*innen kontinuierlich zugewiesen wird. Kontrollprozesse finden aktuell für die bereits erwähnten ISO 50001-zertifizierten Standorte im Rahmen von in- und externen Audits statt.

Erklärtes Ziel ist es, auf Basis der oben beschriebenen Datenerhebungen und Bewertungen die Energieverbräuche kontinuierlich weiter zu optimieren. Messbare Kennzahlen zur Berichterstattung der Verbesserungen werden 2023 angestrebt, sobald vollständige Vorjahreszahlen zum Vergleich vorliegen.

Daniel Huelemeyer, Global Head of QHSE & Sustainability: „Das Thema Nachhaltigkeit ist für die strategische Weiterentwicklung unseres Unternehmens von zentraler Bedeutung. Deshalb bauen wir nun auf unserer soliden Basis auf und werden auf ganzer Linie global einheitliche Standards entwickeln, um ein weltweites Klimaziel für die Hellmann-Organisation definieren zu können. Denn sicher ist, dass wir auch in Zukunft auf Nachhaltigkeit setzen und als Pionier voranschreiten wollen."

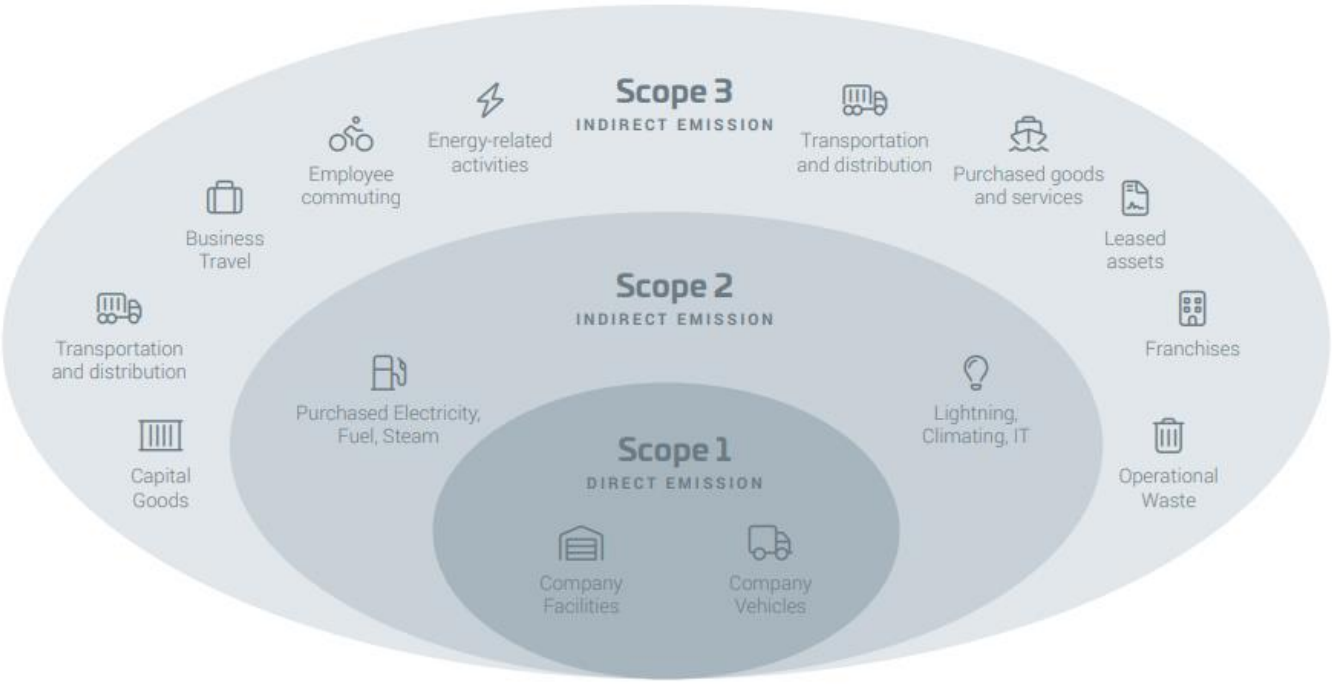
3.2 Emissionen

Die Reduktion von Emissionen ist ein weiterer wesentlicher Aspekt und ein zentrales strategisches Ziel hinsichtlich der zukünftigen ökologischen Ausrichtung des Unternehmens, um bei der Bekämpfung des Klimawandels einen adäquaten Beitrag zu leisten. 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.

Grundsätzlich wird zwischen unternehmensspezifischen und produkt- bzw. dienstleistungsspezifischen Emissionen bei Hellmann unterschieden. Für den sogenannten Company Carbon Footprint (CCF), also die vom Unternehmen direkt beeinflussbaren Emissionen, ist der Vorstand verantwortlich. Der CCF wird zukünftig auch in das Unternehmensreporting integriert werden. 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 benötigen. So ist der PCF ein wichtiges Kriterium für die Auswahl und Bewertung von Logistikdienstleistern und zudem ein Schlüsselelement in der Bewertung durch Nachhaltigkeitsauditierungen. Darüber hinaus wird die Messung und Reduzierung sämtlicher Emissionen ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der jährlich vorgeschriebenen Jahresabschlussberichterstattung sein.

Die Emissionstransparenz und Bilanzierung spielen somit eine wichtige Rolle. Diese unterliegen den anerkannten Richtlinien und Standards nach der europäischen Norm EN 16258 und GLEC (Global Logistic Emission Council). Gleichzeitig bereitet sich das Unternehmen auf die Implementierung der ISO 14083 vor, die Standards der Emissionsbilanzierung* in der Logistik neu definieren wird. Die Verantwortung hierfür liegt in der Abteilung QHSE.

*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 2022 einen Emissionsbericht. Eine umfängliche Analyse und Erstellung eines Emissionsberichts der indirekten Emissionen (Scope 3) plant das Unternehmen für 2023.



Darstellung Emissionsberechnung nach dem Greenhouse Gas Protocol

Die Emissionserhebung für Scope 1 hat im Berichtsjahr 19.196 Tonnen CO_2-Äquivalente und für Scope 2 insgesamt 5.258 Tonnen CO_2-Äquivalente ergeben. Erhoben wurden zunächst die Emissionen der wesentlichen Unternehmenseinheiten. Weitere Details sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Region	Scope 1	Scope 2	Summe Emissionen
APAC	437	1.273	1.710
AMCS	290	1.845	2.135
IMEA	1.108	1.405	2.513
WEUR	17.177	706	18.882
EEUR*	184	29	213
Summe	**19.196**	**5.258**	**24.453**

Angaben in CO_2-äquivalenten Tonnen

* Durch die Auswirkungen des Ukrainekrieges waren Daten aus Osteuropa zum Zeitpunkt der Erfassung nur begrenzt verfügbar.

Neben der transparenten Berechnung der verursachten Emissionen ist deren Reduzierung für Hellmann zentrales Thema in der strategischen Unternehmensausrichtung. Hierbei steht die Vermeidung von Emissionen an erster Stelle: Durch eine erhöhte Auslastung und effizientere Nutzung von Transportkapazitäten können Transporte gebündelt und so zusätzliche oder überflüssige Transporte vermieden werden. Insgesamt betrachtet, ist jedoch nach wie vor der Ausbau des Schienenverkehrs die effektivste Maßnahme zur CO_2-Reduzierung. Nach aktuellen Berechnungen spart Hellmann allein durch die Verlagerung des innerdeutschen Verkehrs auf die Schiene ca. 89 Tonnen CO_2 pro Tag ein (pauschal berechnet). Dank der seit Ende 2022 eingeleiteten Umstellung auf Ökostrom im gesamten von Hellmann realisierten deutschen Schienentransport wird diese Einsparung zukünftig noch deutlich größer sein. Weiterhin werden die nicht vermeidbaren Emissionen reduziert, indem zum Beispiel alternative Kraftstoffe verwendet werden. So wurden in den Jahren 2021 und 2022 auch in der Luftfracht neue Wege beschritten: Im Rahmen einer projektbasierten Kooperation kaufte das Unternehmen Sustainable Aviation Fuel für den Luftfrachtbereich ein. Die daraus resultierenden CO_2-Ersparnisse wurden auch an Kunden weitergegeben.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr an allen deutschen Standorten emissionsfreier Strom eingekauft und somit bzgl. des Energieträgers 100 % CO_2-neutraler Strom verbraucht. In Summe wurden so im Vergleich zu 2020 ca. 6.000 Tonnen CO_2 weniger emittiert. Ziel ist es, diesen Ansatz in Zukunft auch auf andere Länder zu übertragen. Ein weiteres Beispiel ist die Modernisierung des LKW-Fuhrparks. Im Jahr 2022 bestand die Hellmann-LKW-Flotte bereits zu ca. 20 % aus gasbetriebenen LKW. Aufgrund der aus dem Krieg gegen die Ukraine resultierenden extremen Verknappung von Flüssiggas, musste diese im Berichtsjahr zeitwiese (von August bis Oktober 2022) außer Betrieb genommen werden. Darüber hinaus ist 2022 die Nutzung elektrisch betriebener Test-LKW weiter vorangetrieben worden und soll im Laufe des Jahres 2023 mit weiteren Tests erprobt werden.

Die sendungsbezogene Emissionsbilanzierung erfolgt bei Hellmann teilautomatisiert und mit Hilfe der Softwarelösung von EcoTransIT. Zusätzlich zu den aus EcoTransIT gewonnenen Standardwerten nutzt das Unternehmen darüber hinaus die von Hellmann mitentwickelte Internetplattform SmartAir! zur noch genaueren Emissionsberechnung. Strategisches Ziel für 2023 ist es, die vollständige und automatisierte Berechnung weiter zu optimieren. Zudem wurden im Berichtsjahr die gesamten Emissionen für den LCL-Seetransportbereich ab dem 2. Halbjahr in Höhe von 3.845 Tonnen CO_2 vollständig über Kompensationsprojekte in Kooperation mit MyClimate ausgeglichen. Auf Basis der Emissionsdaten entwickelt das Unternehmen aktuell Alternativen zu den bestehenden Produkten, um den Emissionsausstoß weiter zu reduzieren.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Hellmann für die Emissionsbilanzierung zwei wesentliche Ziele hat: Für den CCF ist die vollständige Darstellung eines ganzheitlichen unternehmerischen Emissionsberichts über alle drei Scopes das Ziel bis

2024, um daraus Science-based targets (SBTI) ableiten zu können. Für die Berechnung des PCF liegt der Fokus auf der stärkeren Automatisierung der Berechnung sowie auf der Einbindung in die Hellmann-Systemlandschaft und in die Transportmanagementsysteme.

Monika Schalldach, Specialist Quality Health Safety Environment & Sustainability: „Hellmann steht seit Generationen für Nachhaltigkeit. Neben der sozialen spielt die ökologische Dimension eine zentrale Rolle in unserer Branche. Mit Blick auf die strategische Vermeidung und Reduktion von Emissionen ist die Erstellung einer vollständigen Klimabilanz essenziell: Hierfür ist es elementar, den unternehmerischen ökologischen Fußabdruck im besten Fall auf Basis von Primärdaten möglichst exakt beziffern zu können."

4 Soziales

4.1 Angestelltenverhältnis und Anti-Diskriminierung

Als traditionsreiches Familienunternehmen, in dem das gemeinsame Handeln im Fokus steht, ist der Leitsatz: „For the better. Together." weltweit oberste Maxime. Dahinter verbirgt sich das Bewusstsein, dass jede*r einzelne Beschäftigte wichtig ist, denn die Mitarbeiter*innen machen Hellmann zu dem, was es ist: ein global erfolgreiches Familienunternehmen. So ist das Angestelltenverhältnis, also die Beziehung zwischen den Mitarbeiter*innen und Hellmann als Arbeitgeber, für das Unternehmen mehr als ein rechtlicher Vertrag zwischen zwei Parteien. Daher wurde das Angestelltenverhältnis neben der Vermeidung von Diskriminierung als wesentliches Thema identifiziert. In diesem Zusammenhang steht die Fürsorge füreinander an zentraler Stelle, was sich auch in unserer Vision, Mission und den Unternehmenswerten widerspiegelt. So legt das Hellmann Promise einen besonderen Fokus auf das Thema Caring – das sich um einander Kümmern und manifestiert damit den bereits seit 2018 global gültigen Hellmann-Verhaltenskodex, in dem es heißt:

*„Soziale Verantwortung: Unser Engagement für soziale Verantwortung umfasst nicht nur unsere Mitarbeiter*innen, sondern auch unsere Partner*innen und manifestiert sich in zweierlei Hinsicht. Der erste Aspekt zeigt sich in unseren aktiven Bemühungen, den Lebensstandard aller unserer Mitarbeiter*innen durch Bildung, Verständnis und Respekt zu verbessern. Der zweite Aspekt zeigt sich darin, dass wir, um dieses Ziel zu erreichen, einen bereichernden und fairen Arbeitsplatz aufrechterhalten und zahlreiche Programme etabliert haben, darunter interne Schulungen, flexible Arbeitszeiten für Eltern [sowie pflegende Mitarbeiter*innen etc.] und die Förderung von Wohltätigkeitsveranstaltungen, damit unsere Mitarbeiter*innen die Zufriedenheit genießen können, ihr Potenzial bei Hellmann zu entfalten."*

Dieser Überzeugung entsprechend ist es das erklärte Unternehmensziel, jede*n der weltweit 13.949 Mitarbeiter*innen mit regional unterschiedlichen Strategien, Projekten und Ansätzen zu fördern und weiterzuentwickeln. So liegt die Verantwortung für die Schaffung von Rahmenbedingungen, die für ein gutes Angestelltenverhältnis sowie der Vermeidung von Diskriminierung erforderlich sind, bei der Personalabteilung. Für die Umsetzung eines entsprechenden Arbeitsumfeldes sind insbesondere die Führungskräfte verantwortlich.

Zudem bietet Hellmann seinen Mitarbeiter*innen weltweit ein umfassendes Angebot zu Themen wie beispielsweise Gesundheits- und Altersvorsorge oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichzeitig geht es auch darum, in schwierigen Zeiten füreinander einzustehen. So wurde z.B. im Berichtsjahr global eine Inflationsausgleichsprämie gezahlt, um die gestiegenen Lebenshaltungskosten abzufedern.

Darüber hinaus wurde außerdem der gemeinnützige Verein *Hellmann helps* e.V. (Hellmann helps | Hellmann Worldwide Logistics) gegründet. Dieser hat es sich zum Ziel gesetzt, die Bereiche Jugend- und Altenhilfe, Bildung und Erziehung, Umwelt- und Naturschutz zu fördern sowie Hilfe für politisch, rassistisch oder religiös Verfolgte in der Gesellschaft zu leisten. Ein weiteres Anliegen des Vereins ist es, weltweit vor allem in Not geratenen Kolleg*innen und deren Familienangehörigen schnell und direkt zu helfen. Der Verein finanziert sich aus Spenden sowie Mitgliedsbeiträgen und alle Mittel fließen direkt in

Hilfsprojekte. So konnten im Berichtsjahr seit Gründung im April 2022 bereits Spenden in Höhe von knapp EUR 150.000 gesammelt werden. Ein großer Teil davon wurde bereits für die Unterstützung der durch den Krieg gegen die Ukraine betroffenen Kolleg*innen und deren Familien eingesetzt, um beispielsweise medizinische Hilfsgüter sowie Stromgeneratoren anzuschaffen und diese in die Ukraine zu liefern. Aber auch die lebensrettende Operation des Kindes eines Kollegen aus Sri Lanka konnte durch den Verein finanziert werden.

Neben diesen globalen Maßnahmen gibt es auch zahlreiche regionale Unterstützungsmaßnahmen und -angebote, wie z.B. in Deutschland die Ausweitung des „Sonderurlaubs Pflege" von bisher vier auf nun acht Sonderurlaubstage pro Jahr für Mitarbeiter*innen, die pflegebedürftige Angehörige haben oder eine Kindernotfallbetreuung. Ein weiteres lokales Beispiel, das auf viel positives Feedback stößt, ist in Südafrika zu finden: Hier werden jeden Monat zu ausgewählten Schwerpunktthemen, wie z.B. Hautkrebs, Autismus, HIV etc., Expertenvorträge angeboten, in deren Kontext immer auch eine Spende an eine Non-Profit Organisation getätigt wird. Hierbei geht es neben der Aufklärung auch um die Möglichkeit, weitergehende Unterstützung für betroffene Familien zu generieren.

Ebenso war Hellmann Südafrika im Rahmen des Broad-Based Black Economic Empowerment Regierungsprogramms zur besseren wirtschaftlichen Beteiligung der während des Apartheidregimes diskriminierten Gruppen sehr engagiert: Im Jahr 2022 wurde zur Unterstützung von „People of Color"-Kolleg*innen eine gemeinnützige Gesellschaft namens „Hellmann Educational NPC" (Non Profit Company) ins Leben gerufen. Mit dem Bildungsprogramm sollen gezielt Hellmann-Mitarbeiter*innen und deren Familien unterstützt werden. Durch die finanzielle Hilfe, die explizit für die Teilhabe an Bildungsangeboten bestimmt ist, soll somit der wirtschaftliche Aufstieg gefördert und ein Beitrag zur Gesellschaft geleistet werden (z. B. durch Studiendarlehen, Förderung der Sicherheit an Schulen, Entwicklungsprogramme für Menschen mit Behinderungen).

Die globale Fluktuationsrate im Jahr 2021 betrug 26,2 % und ist im Berichtsjahr auf 38,5 % gestiegen. Dieser Anstieg ist maßgeblich mit einer neuen gesetzlichen Vorgabe für das Erfassen von Leiharbeiter*innen in Mexiko zu erklären.

Zukünftig will sich das Unternehmen im Bereich Mitarbeiter*innen-Fürsorge besonders um die strategische Weiterentwicklung der Themenschwerpunkte „Work Life Balance" sowie das physische und mentale Wohlbefinden seiner Arbeitnehmer*innen kümmern. In diesem Zusammenhang ist es geplant ein „Employee Wellbeing-Model" zu entwickeln.

Frauke Bleich, Specialist HR Organization Development: „Hellmann ist ein global tätiges Traditionsunternehmen. Eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt ist für uns die Voraussetzung dafür, dass unsere Kollg*innen ihre unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen aktiv einbringen können. Das ist die Basis, um auch die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kunden und Geschäftspartner zu erfüllen. Davon sind wir überzeugt und das leben wir. Gleichzeitig wollen wir mit dieser Unternehmenskultur auch dazu beitragen, unseren Kolleg*innen nachhaltig eine gute Arbeitsatmosphäre zu bieten und somit die Fluktuation auch zukünftig so gering wie möglich zu halten."

Weiterhin wurde auch das Thema Antidiskriminierung als wesentlich für Hellmann definiert. Bei einem global aufgestellten Unternehmen mit einem internationalen Mitarbeiter*innenstamm beruht der Erfolg auf tausenden Menschen, deren Einzigartigkeit und Individualität wichtig sind. So ist es Hellmanns Anspruch, dass sich die Kollegen*innen als Teil einer Gemeinschaft sehen und sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit im Unternehmen einbringen können. Hierfür sind der gegenseitige Respekt und die Wertschätzung von Vielfalt in jeglicher Hinsicht essenziell. Gleichzeitig positioniert sich Hellmann klar gegen Diskriminierung und schafft auf Basis der Unternehmenskultur ein gemeinsames Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen sein und Chancengleichheit für jede*n ermöglichen soll.

Im Hellmann-Verhaltenskodex ist das Thema wie folgt eingeordnet und definiert:

„7.Faire und gleichberechtigte Beschäftigung

*Hellmann verpflichtet sich, Chancengleichheit für alle Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen zu gewährleisten und zu fördern. Hellmann diskriminiert nicht und toleriert keine Diskriminierung (oder eine andere Form der unfairen Behandlung) bei Beschäftigungsmöglichkeiten oder -praktiken aufgrund von Rasse, Abstammung, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, nationaler Herkunft, Alter, Behinderung, Staatsbürgerschaft, Veteranenstatus, Wehrpflicht oder anderen Merkmalen (die alle als „verbotene Faktoren" gelten), da sie die Menschenrechte verletzen.*

*Die Richtlinien und Personalpraktiken von Hellmann sollen gewährleisten, dass alle Mitarbeiter*innen von Hellmann gleich behandelt werden, dass Anwerbung, Einstellung und Beförderung ohne Rücksicht auf die verbotenen Faktoren erfolgen, dass Entscheidungen über die Beschäftigung getroffen werden, um den Grundsatz der Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu fördern, und dass alle Personalmaßnahmen, die eine Bedingung oder ein Privileg für die Beschäftigung umfassen, ohne die verbotenen Faktoren durchgeführt werden, die entweder gesetzlich geschützt sind oder als Verletzung der Menschenrechte angesehen werden könnten."*

Auch mit Blick auf das Hellmann Promise ist es für das Unternehmen zentral, dass dieser Verhaltenskodex global für alle Mitarbeiter*innen verbindlich ist. Um dies sicherzustellen, wird dieser beispielsweise im Rahmen des Onboardings explizit geschult und es wurden Maßnahmen erarbeitet, die greifen, sollte das Verhalten vom Kodex abweichen. Ziel ist es, ein offenes und zuverlässiges Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem Fragen, Zweifel und Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können. In diesem Kontext existiert eine global verfügbare Whistleblower-Hotline, die genutzt werden kann, um Verstöße gegen Richtlinien, Werte und Gesetze – ggfs. auch anonym – zu melden. Auch auf diese wird im Rahmen des Onboardingprozesses genauso wie auf unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte explizit hingewiesen.

Über die globalen Anforderungen zur Antidiskriminierung hinaus gibt es aber auch hier regionale Unterschiede, die u.a. aus unterschiedlichen rechtlichen Vorgaben resultieren: So gibt es beispielsweise in den USA mehr verpflichtende Schulungen zu dem Thema als in anderen Ländern. In Südafrikagibt es ein „Employment Equity Committee", das sich um die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz kümmert. Im Rahmen der Initiative haben im Berichtsjahr 20 afrikanische Frauen mit Beeinträchtigungen eine Ausbildung bei Hellmann in Südafrika begonnen haben.

Grundsätzlich ist zusammenzufassen, dass bereits eine erfolgreiche Anti-Diskriminierungspolitik im Unternehmen etabliert ist, sodass Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz bei Hellmann gelebt werden. Im nächsten Schritt geht es darum, die Themen „Anti-Diskriminierung" sowie „Diversität und Chancengleichheit" als gemeinsames Thema unter dem Oberthema „Diversity, Equity and Inclusion" fortzusetzen und weiterzuentwickeln – auch mit Blick auf die strategische Ausrichtung des Unternehmens sowie auch auf die Unternehmenskultur.

4.2 Diversität und Chancengleichheit

Als internationales Unternehmen mit Mitarbeiter*innen aus 143 Nationen und einem Frauenanteil von 39,5%, zeichnet sich Hellmann durch eine sehr diverse Belegschaft mit einer Vielfalt an unterschiedlichen Fähigkeiten und Eigenschaften aus. Aber darauf kann und will sich das Unternehmen nicht ausruhen: Mit dem Fokus auf das weitere wesentliche Thema "Diversität und Chancengleichheit" sollen deshalb die Rahmenbedingungen gestärkt werden, damit Vielfalt noch mehr in den Vordergrund gestellt und wertgeschätzt wird. Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeiter*innen inkludiert fühlen, um ihre eigenen Erfahrungen und Hintergründe zielführend einbringen zu können.

Grundsätzlich steht "Diversität & Inklusionskultur" (D&I) bei Hellmann unter dem Motto „Learning approach": Wo gibt es blinde Flecken, wo kann noch integrativer vorgegangen werden? Diversität meint hier die Verschiedenheit der Mitarbeiter*innen und Inklusion bezieht sich auf die Möglichkeit, diese Unterschiedlichkeit wahrzunehmen, einzubringen und wertzuschätzen.
Das übergeordnete Ziel ist es, eine Kultur zu etablieren, in der der Wunsch und Wille, dazuzulernen und sich weiterzuentwickeln größer ist als die Angst vor Misserfolgen. Um unterschiedliche Perspektiven und Ziele im Unternehmen

zusammenzubringen, wurde das Thema Diversität im Zuge der strategischen Unternehmensausrichtung in den unterschiedlichen Funktionsbereichen und Ländern diskutiert und dann vom Vorstand als strategisches Ziel definiert. Um dies regional zu verankern, ist es essenziell, dass regionale "Employee Ressource Groups" vor Ort Definitionen und Maßnahmen diskutieren und entsprechend realisieren.

Auf der strategischen Ebene hat sich Hellmann dazu entschlossen, zunächst zwei Schwerpunkte bei der aktiven Umsetzung seiner D&I-Kultur zu setzen. So hat sich Hellmann zum einen die Förderung der Vielfalt der Geschlechter zum Ziel gesetzt. Konkret soll der Anteil von Frauen/nicht-männlichen Personen in Führungsfunktionen signifikant erhöht werden, da dieser in manchen Regionen und Bereichen noch als gering zu bewerten ist. Oberstes Ziel ist es, den Anteil von Frauen im Top Management (Ebene 1-3*) bei Hellmann bis 2027 auf 30 % insgesamt (über alle 3 Ebenen zusammen) zu steigern.

Verteilung der Geschlechter auf den Top 3 Führungsebenen bei Hellmann (Stand 31.12.2022)

Führungsebene	Anzahl weibliche Führungskräfte	Anzahl männliche Führungskräfte	Summe	% Anteil weibliche Führungskräfte
1	0	3	3	0 %
2	1	12	13	8 %
3	24	117	142	17 %
Summe	**26**	**132**	**158**	**16 %**

*Führungsebene 1: Managing Board, 2: International Executive Board, 3: Direkte Berichtslinie zur Ebene 1 & 2 mit Führungsverantwortung

Um mehr Diversität auf den Führungsebenen zu erreichen, sind die Rahmenbedingungen entscheidend. Deshalb verfolgt das Unternehmen ebenfalls das klar definierte Ziel, die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen zu analysieren und bei Bedarf zu korrigieren. Dies ist ein wesentliches Element der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Ebenso sollen noch mehr flexible und verschiedene Arbeitsmodelle wie beispielweise Job-Sharing-Angebote, Austauschprogramme, Workation, Workflex etc., etabliert werden, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Hierzu zählt auch die globale Standardisierung von mobilen Arbeitsmodellen dort, wo es möglich ist. Dies führt nicht nur zu einer besseren Vereinbarkeit von Leben und Beruf, sondern trägt durch reduziertes Pendeln zum Büro etc. gleichzeitig auch zur Verringerung von CO_2-Emissionen bei.
Als weiterer zentraler Schritt ist geplant, das Wissen aller Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zum Thema Diversität durch spezielle Trainings z.B. zum Thema „Reflektion von unbewussten Vorurteilen" sowie durch die Schaffung eines globalen weiblichen Talentnetzwerkes zu vertiefen.

Darüber hinaus soll zum Zweiten die Vielfalt der Kulturen – ganz besonders in den oberen Führungsebenen – gefördert, d.h. der Anteil an Führungskräften mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, erhöht werden. Ziel ist es, den Anteil von diversen Nationalitäten im Top Management (Ebene 1-2)* bei Hellmann bis 2027 auf 30 % je Level zu steigern bzw. zu halten.

Verteilung der Nationalitäten auf den Top 2 Führungsebenen bei Hellmann (Stand 31.12.2022)

Führungsebene	Deutsch	Andere Nationalitäten	% andere Nationalitäten
1	2	1	33 %
2	12	1	8 %
Summe	**14**	**2**	**13 %**

*Führungsebene 1: Managing Board, 2: International Executive Board

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig, die Mitarbeiter*innen für die Chancen, die mit Vielfalt verbunden sind, zu sensibilisieren. Hierfür sollen verschiedene interkulturelle Trainings entwickelt und etabliert sowie ein Austauschprogramm für Mitarbeiter*innen eingeführt werden. Ein Leuchtturm-Projekt in diesem Bereich ist das „Global Finance Talent Program", das 2022 gestartet wurde: Hier geht es darum, den steigenden Bedarf an Kolleg*innen im Finanzbereich aus den eigenen Reihen besetzen zu können. Dafür hat das Unternehmen ein internationales auf zwei Jahre angelegtes Entwicklungsprogramm definiert, das die Nachwuchstalente durch gezielte Trainings und den Aufbau einer Community innerhalb des Teilnehmer*innenkreises unterstützt. Am aktuellen Programm nehmen zwölf Mitarbeiter*innen aus neun unterschiedlichen Ländern teil.

All diese Maßnahmen sollen 2023 umgesetzt werden. In einigen Regionen und Produktbereichen wurden die Zielwerte bereits erreicht. Für mehr Transparenz und um Fortschritte in dem Bereich zu messen, wurde ein Management Dashboard erstellt, das tagesaktuell die Anzahl, das Alter & Geschlecht der Hellmann-Mitarbeiter*innen in den jeweiligen Regionen und Funktionen darstellt.

Friederike Prasuhn, Chief People Officer: „Für uns als global tätiges Unternehmen gilt der Leitsatz „Diversity is a given, inclusion is a choice". Deswegen ist es so wichtig, dass unsere Führungskräfte sich mit dem Thema Diversität & Inklusion identifizieren, um einerseits offen darüber zu sprechen und gleichzeitig als Vorbilder zu fungieren. Neben den numerischen Zielen geht es nämlich vor allem darum, dass sich alle Mitarbeiter*innen im Unternehmen wohlfühlen. Das kann am besten gelingen, wenn sich die Vielfalt der Mitarbeiter*innen auch auf allen Führungsebenen widerspiegelt. Unser Anspruch ist es, dass Chancengleichheit von allen gelebt und erlebbar wird – für alle."

4.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für den Gesundheitsschutz und die Förderung von gesundheitlichen Ressourcen unserer Mitarbeiter*innen übernehmen wir weltweit seit jeher Verantwortung. So ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Hellmann allein deshalb ein wesentliches Thema, weil das Unternehmen v.a. im gewerblichen, aber auch im kaufmännischen Bereich Mitarbeiter*innen beschäftigt, die auf Grund ihrer Tätigkeit Risiken in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit ausgesetzt sind, z.B. durch den Einsatz von Flurfördertechnik, das physische Handling von Waren und die körperliche Arbeit beim Be- und Entladen.

Die Minimierung dieser Risiken und die Schaffung und Bereitstellung einer adäquaten Arbeitsumgebung ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens und daher auch im integrierten Managementsystem fest verankert, das durch die Zertifizierung nach ISO 45001 validiert wird. Beispielhaft für die Minimierung arbeitsbezogener Risiken ist die Beschaffung von Flurfördergeräten nach aktuellstem Stand der Technik, um neue und innovative Sicherheitssysteme in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Ebenso gibt es über das Betriebliche Gesundheitsmanagement zahlreiche Schulungsangebote für die gewerblichen Mitarbeiter*innen zum richtigen Heben und Tragen oder auch den Einsatz von Exoskeletten, um die Belastungen zu minimieren, die durch die physische Arbeit entstehen. Bei der Implementierung der ISO 45001 liegt der Fokus der Zertifizierung auf der Unternehmenszentrale in Osnabrück, da hier die Steuerung und Erarbeitung des gesamten Arbeitsschutzes und -sicherheitssystems von Hellmann stattfinden. Darüber hinaus sind in einzelnen Ländern weitere Einzelzertifizierungen umgesetzt worden. So wurde im Berichtsjahr z.B. der Standort Johannesburg in Südafrika separat nach ISO 45001 zertifiziert.

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 354 Arbeitsunfälle dokumentiert. Am meisten Unfälle hat es demnach in Americas und Europe gegeben. Begründet werden kann dies durch die vergleichsweise hohe Mitarbeiter*innenanzahl in diesen beiden Regionen.

Region	Anzahl Arbeitsunfälle 2022	Anzahl Todesfälle
APAC	75	0
AMCS	114	0
IMEA	23	0
WEUR	144	0
EEUR*	1	0
Summe	**354**	**0**

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

Grundsätzlich gilt bei der Arbeitssicherheit das Ziel, Unfälle von vorneherein zu vermeiden. Daher werden potenzielle Gefahrenstellen minimiert und Arbeitsplätze möglichst sicher gestaltet. Somit ist neben der Minimierung der Unfälle auch die Reduzierung der Ausfallzeiten ein Ziel des Unternehmens. Im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen werden entsprechende regelmäßig stattfindende Schulungen sowie Grundunterweisungen durchgeführt. So sind die Gesundheit und Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz zentrale Aspekte der internen Auditierung und werden in diesem Zuge mindestens jährlich geprüft. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist weiterhin in das Managementsystem integriert und wird durch die QHSE-Verantwortlichen des Unternehmens betreut und gesteuert. Dabei geht es insbesondere um die Bewertung und Einstufung der Risiken, die in der Regel dezentral stattfinden, um lokale Aspekte und Gegebenheiten in die Bewertung einfließen zu lassen. Im Fokus steht die Erfüllung aller gesetzlichen Anforderungen, die auf Grund der globalen Aufstellung des Unternehmens regional und lokal sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können. Aus diesem Grund hat Hellmann bereits 2014 die Schaffung eines unternehmensinternen Mindeststandards definiert und in seiner QHSE-Policy festgelegt. Diese ist für alle Mitarbeiter*innen im Intranet und auch in unterschiedlichen Aushängen einsehbar. In vielen Bereichen sind die

Mindeststandards aber bereits deutlich übertroffen, um den Mitarbeiter*innen einen hohen Grad an Schutz zu bieten und für Sicherheit zu sorgen.

So geht auch das Engagement Hellmanns in Sachen Mitarbeitergesundheit weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus: Während das Unternehmen in der mit mehr als 4.800 Beschäftigten größten Landesorganisation Deutschland seit 2014 einen Gesundheitsmanager beschäftigt, der ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert hat, gibt es auch global vielfältige Ansätze, um die Gesundheit der Kolleg*innen nachhaltig zu fördern. Dabei stehen die psychische sowie körperliche Gesundheit gleichermaßen im Fokus und es werden neben präventiven Sport- und Entspannungsprogrammen 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.

Von dem Gesundheitsmanagement profitierte Hellmann auch in dem durch die Covid-19-Pandemie immer noch stark beeinflussten Jahr 2022. So konnten die Gesundheitsquoten zum Beispiel in Deutschland im kaufmännischen Bereich mit 95,1 % stabil gehalten und im gewerblichen Bereich mit 90,2 % im Vorjahresvergleich sogar leicht gesteigert werden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird auch in Zukunft eine wichtige Rolle bei Hellmann spielen, da dieser für das Unternehmen existenziell ist. Daher gilt es, das System kontinuierlich weiter zu verbessern und da wo es möglich ist, den Standard zu erhöhen.

Zitat Adam Pietzka, Gesundheitsmanager, Deutschland: „Hellmann hat einen sehr hohen Anspruch an seinen Arbeits- und Gesundheitsschutz, denn wir wissen, dass unsere Kolleg*innen unser höchstes Gut sind. So ist es uns wichtig, dass sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz wohlfühlen, denn zufriedene, motivierte Mitarbeiter*innen führen durch weniger Ausfallzeiten und ein positives Arbeitsklima auch zu besseren Arbeitsergebnissen. Neben der körperlichen Gesundheit spielt dabei auch das physische und soziale Wohlbefinden eine zentrale Rolle im Gesundheitsschutz. Deshalb gehen wir das Thema ganzheitlich an und bieten global vielfältige unterschiedliche Maßnahmen und Initiativen an – von Seminaren zu mitarbeiter- und gesundheitsorientiertem Führen über Angebote zur mentalen Erholung und Resilienz und partizipativen Bewegungsinitiativen sowie Sozial- und Ernährungsberatungen bis hin zu ergonomischen Trainings oder auch Impfangeboten."

5 Governance

5.1 Produkte und Innovationen

Hellmann steht für Innovationen und Unternehmertum. Getreu seiner Vision: "For the better. Together." besteht ein zentrales Unternehmensziel darin, die Produkte und auch die Industry Solutions stetig weiterzuentwickeln und mit einer zukunftsgerichteten Fehlerkultur mutig voranzugehen, um als Pionier neue Themen zu denken und diese zu erproben. Das heißt, innovative Produkte, Prozesse und Dienstleistungen sind für Hellmann existenziell und damit auch ein wesentliches Thema für die Weiterentwicklung der Organisation. Ob organisch oder auch in Zusammenarbeit mit externen Partnern – Hellmann ist stets auf der Suche nach neuen Ideen und Ansätzen, um sich jeden Tag ein bisschen besser aufzustellen – und das insbesondere mit dem Fokus auf die Zukunftsthemen Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

So basiert die Innovationsstrategie von Hellmann auf zwei Elementen. Im Grundsatz geht es um die Fähigkeit, sich durch Verbesserung und Effizienzsteigerung erfolgreich im bestehenden Kerngeschäftsmodell („Core"/ „Exploitation")

weiterzuentwickeln und gleichzeitig durch Experimentieren und flexibles Handeln, Neues zu erschließen („Exploration"). Es ist vorgesehen, im Jahr 2023 genau herauszuarbeiten, wie dies im Bereich Innovation zielgerichtet gelingen kann. Ein Dreh- und Angelpunkt dabei ist die enge Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden. Ziel ist es, über eine partnerschaftliche Co-Kreation sicherzustellen, dass das Unternehmen Innovationen stets mit Blick auf die Bedürfnisse seiner Partner und Kunden initiiert und etabliert.

Darüber hinaus sind Innovationen bei einem Logistikdienstleister auch hinsichtlich der Verringerung des ökologischen Fußabdrucks ein „Muss": Um die Energieverbräuche der bestehenden Dienstleistungspalette und damit einhergehenden Emissionen nachhaltig zu reduzieren, ist es Hellmann daher ein wichtiges Anliegen, die Produkte kontinuierlich auf potentielle Emissionsreduktions- oder -vermeidungspotentiale hin zu überprüfen und anzupassen – sei es über alternative Antriebsmodelle oder auch mit Blick auf die Digitalisierung von Prozessen. So hat Hellmann im Berichtsjahr 2022 angefangen, seine bisher vorwiegend auf fossilen Treibstoffen basierende Standardprodukte weiterzuentwickeln und z.B. das neue Produkt „Cleaner Logistics" gelauncht. Hierunter sind CO_2-reduzierte Produkte zu verstehen. So wurde bereits die Nutzung von Sustainable Aviation Fuel (SAF) im Luftfrachtbereich realisiert. Außerdem wurde eine Kooperation mit AirFrance/ KLM geschlossen, um den Einkauf von SAF weiterzuentwickeln. Im Seefrachtbereich LCL werden durch Kompensationsmaßnahmen (MyClimate) bereits CO_2-neutrale Transporte von Gütern umgesetzt. Darüber hinaus wurden im vierten Quartal des Berichtsjahrs alle deutschen Bahntransporte auf Ökostrom umgestellt, sodass diese nun auch CO_2-neutral sind. Ziel für das Jahr 2023 ist es, sowohl das Kunden-CO_2-Reporting weiter zu automatisieren als auch das Angebot für umweltschonende Produkte weiter auszubauen.

Zudem wurden im Berichtsjahr partnerschaftliche Kooperationen, sog. Ko-Kreationen, erfolgreich realisiert, die hier beispielhaft kurz vorgestellt werden:

<u>Co-Kreation mit einem Partner: Dronamics</u>

Hellmann plant im Rahmen eines Kooperationsprojekts mit Dronamics, dem führenden Entwickler und Betreiber von Frachtdrohnen für die mittlere Meile, Drohnen zum Transport von Waren einzusetzen. Die Drohnen haben eine Reichweite von bis zu 2.500 km, ein Transportvolumen von 3,5 m^3 bei einem Zuladegewicht von 350 kg. Durch diese Transportmöglichkeiten soll die Flexibilität und Geschwindigkeit erhöht sowie Transportkosten und Emissionen gesenkt werden. Hellmann startet als Praxispartner im Laufe des Jahres 2023 erste Testflüge.

<u>Co-Kreation mit einem Kunden: SmartAir!/SmartOcean</u>

Mit SmartAir! liefert Hellmann ein real-time Monitoring System, das Transparenz über das klassische Milestone-Tracking hinaus definiert, indem es Kunden die Möglichkeit gibt, Informationen zu der Performance der Airlines, ihren Dokumenten oder die pro Transportabschnitt ausgestoßenen Emissionen abzufragen. Durch das detaillierte Wissen, welches Flugzeug die Ware wirklich transportiert hat, und die Identifikation von sog. „Road Feeder Services", liefert SmartAir! deutlich genauere WTW (Well to Wheel) Emissionen, als die marktübliche Berechnung mit Standardwerten. Mit dem In-house entwickelten „Hellmann ECO-Score" sorgt das System für ein besseres Verständnis der ausgestoßenen Emissionen und stellt eine Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Sendungen unabhängig von Transportstrecke und Gewicht der Ware her. Die zusammengefassten Emissionsdaten der Kunden lassen sich in einem komprimierten CO_2-Performance-Reporting und einem CO_2-Trade Lane-Reporting analysieren.

Für 2023 plant Hellmann, die gleichen Funktionen auch im Schwestersystem „Smart Ocean" auf den Markt zu bringen. Darüber hinaus sollen bei SmartAir! die Funktionen zur Berechnung der CO_2-Emissionen durch die Integration von Primärdaten der Airlines und die Differenzierung des genutzten Treibstoffs ausgebaut werden, um so eine noch genauere Emissionsberechnung zu gewährleisten.

Tobias Heuser, Head of Digital Products: „Hellmann steht seit über 150 Jahren für Nachhaltigkeit und Innovationen. Das war und ist unsere Basis, global über alle Produktbereiche hinweg zu wachsen: Es reicht nicht, mit der Zeit zu gehen, wir müssen unserer Zeit immer einen Schritt voraus sein, um jetzt schon die Logistik von morgen denken und möglichst auch abbilden zu können. Dafür brauchen wir den Blick über den Tellerrand – im Austausch mit Partnern, mit unseren vielfältigen Inhouse-Experten, sowie direkt mit unseren Kunden. Denn nur gemeinsam können wir nachhaltige Lösungen schaffen, die unsere Kunden dauerhaft überzeugen."

5.2 Nachhaltige Investitionen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse bei Hellmann wurde das Thema „Nachhaltige Investitionen", das bereits fest in der Unternehmenskultur verankert ist, als ein weiteres wesentliches Handlungsfeld identifiziert. Wie auch in der übergeordneten Corporate Vision definiert, steht dabei die langfristige, nachhaltige Unternehmensentwicklung im Vordergrund. Gleichzeitig geht es darum, die Menschen, die Gesellschaft und die Umwelt in allen Bereichen, in denen das Unternehmen tätig ist, zu schützen. Dies gilt es, bei allen Investitionsentscheidungen zu berücksichtigen. Ein Beispiel hierfür ist die Umstellung von Hellmann Deutschland auf Ökostrom. Des Weiteren gibt es im Rahmen der EU Taxonomie* ab 2025 die gesetzliche Verpflichtung, Daten, die nachhaltige Investitionen belegen, zu erfassen und im Folgejahr zu veröffentlichen. Das Thema Taxonomie ist für Hellmann von zentraler strategischer Bedeutung. Entsprechend wird sich das Unternehmen im Jahr 2023 intensiv mit dem Thema auseinandersetzen, notwendige Anpassungen ermitteln und mit der Implementierung beginnen. Erste Daten, die im Rahmen einer automatisierten Datenerhebung erstellt werden, sollen im Laufe des Jahres 2024 erhoben werden.

Im Kontext der nachhaltigen Investitionen sind neben den fortlaufenden Investitionen in nachhaltige und energiesparsame Gebäude verschiedene Projekte aus dem Jahr 2022 hervorzuheben. Einerseits wurden erstmals im zweiten Halbjahr 2022 alle LCL-Transporte im Hauptlauf in der Seefracht kompensiert, sodass diese den Kunden komplett CO_2-neutral angeboten wurden. Darüber hinaus beteiligt sich Hellmann über den Venture Capital Fond „Rethink Ventures" an nachhaltigen Start-Ups und plant, darüber strategische Kooperationen einzugehen. Außerdem wurde die Planung der Photovoltaikanlagen am Standort Bremen abgeschlossen, deren Installation für 2023 vorgesehen ist. Auch die Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge in Deutschland wurde erfolgreich ausgebaut. Mit Blick auf die Zukunft sollen die Aktivitäten im Bereich der nachhaltigen Investitionen, insbesondere auch in Zusammenarbeit mit Kunden, deutlich ausgebaut werden.

*EU Taxonomie: Die europäische Kommission definiert die EU-Taxonomie als ein System, das eine Klassifizierung für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten erstellt. Sie wird eine wichtige Rolle dabei spielen, die EU bei der Ausweitung nachhaltiger Investitionen und der Umsetzung des europäischen Green Deal zu unterstützen. Die EU-Taxonomie wird Unternehmen, Investoren und politischen Entscheidungsträgern geeignete Definitionen dafür liefern, welche Wirtschaftstätigkeiten als ökologisch nachhaltig angesehen werden können. Auf diese Weise soll sie nicht nur Sicherheit für Investoren gewährleisten sowie private Anleger vor Greenwashing schützen, sondern auch Unternehmen dabei helfen, klimafreundlicher zu agieren, die Marktfragmentierung abschwächen und dazu beitragen, Investitionen dorthin zu lenken, wo sie am dringendsten benötigt werden.

5.3 Compliance

Korruptionsbekämpfung und Verhinderung von wettbewerbswidrigem Verhalten

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.

So verfolgt Hellmann eine Zero-Tolerance-Strategie im Bereich Anti-Korruption, indem sich das Unternehmen an national und international einschlägige Antikorruptions-Gesetze hält und dies durch definierte Maßnahmen sicherstellt, 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 Compliance-Beauftragten. Dieser verantwortet die Steuerung eines zentralen sowie eines dezentralen Teams. So wurde in jeder Hellmann-Region ein Compliance-Beauftragter 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:

- internes Kontrollsystem,
- Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionspolicen,
- 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 abgestellt und geahndet. Gleichzeitig werden angemessene Maßnahmen abgeleitet, um Wiederholungen oder ähnliche Verstöße zu verhindern.

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 7.154 Trainings durchgeführt und ein „Digital Gift & Hospitality Tool“ zur standardisierten Bewertung von Zuwendungen (Erhalt und Gewährung) eingeführt. Zusätzlich dazu wurden Awareness Trainings durchgeführt. Die hier aufgeführte Tabelle zeigt die Gesamtanzahl an Trainings. Diese sind m Vergleich zu 2021 zwar gesunken, können aber weiterhin im Verhältnis zur Mitarbeiter*innengesamtzahl als sehr gut gewertet werden. Zukünftig werden die Trainingseinheiten weiterhin zielgruppenorientiert angepasst, da sich dieses Vorgehen in der Vergangenheit bewährt hat.

KPI	2021	2022	Erläuterung
Compliance Trainings	8.220	7.154	Gemischte Lernvarianten (Anwesenheits- und elektronische Lerneinheiten)

Darüber hinaus wurde damit begonnen, neben den standardisierten CMS-Berichtswesen für die Managementebenen, ein monatliches Berichtswesen aufzubauen. Zukünftig werden auf monatlicher Basis auch Compliance-Kennzahlen mit in das allgemeine Nachhaltigkeitsberichtswesen für das Management aufgenommen. Für 2023 ist es darüber hinaus das erklärte Ziel, die hohen Compliance-Standards weiter aufrecht zu erhalten und kontinuierlich bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Rechtsverfahren oder Verurteilungen in Bezug auf wettbewerbswidriges Verhalten, Monopol- oder Kartellbildung.

Dominik Waszczynski, Head of Global Compliance: „Hellmann ist ein globaler Player mit fast 14.000 Mitarbeiter*innen, die weltweit für unser Unternehmen aktiv sind – im Austausch mit Kunden, Partnern, Lieferanten und vielen weiteren Stakeholdern. In jeder Interaktion stecken verschiedene Chancen für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Organisation. Gleichzeitig bergen diese aber auch Risiken. Deshalb ist es wichtig, unsere lebendige Compliance-Kultur in allem, was wir tun, mitzudenken und dementsprechend zu handeln. Dass Hellmann das Thema Compliance auch in der Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant erachtet hat, spiegelt den hohen Stellenwert wider, den unser Unternehmen und seine Menschen ihm beimessen. Dieses wollen wir aufrechterhalten und weiter aktiv stärken."

5.4 Lieferantenbewertungen und Menschenrechte

Die aktive Ausgestaltung der Integration von Nachhaltigkeitsbestrebungen fangen im eigenen Unternehmen an und erstrecken sich über die gesamte Lieferkette. Denn auch entlang der Lieferkette haben Unternehmen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Anfang 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft getreten, das festgelegte Strukturen und zukünftig einen detaillierten Bericht zu Menschenrechts- und Umweltthemen vorsieht. So sollen in globalen Lieferketten die Menschenrechte nachhaltig geschützt und gleichzeitig negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt durch wirtschaftliches Handeln verhindert werden.

Vor dem Hintergrund, dass Hellmann Transportkapazitäten in allen Produktbereichen zukauft und damit zusammenhängende Dienstleistungen bei Frachtführern und anderen Logistikunternehmen einkauft, hat das Unternehmen bereits im Jahr 2019 eine Richtlinie zur Sorgfaltspflicht bei Drittunternehmen eingeführt. Darin verpflichtet sich Hellmann, Geschäfte mit einem hohen Maß an Ethik, Integrität und Einhaltung aller geltenden Gesetze abzuwickeln. Im Rahmen dieser Verpflichtung ist es unerlässlich, sich über die Drittunternehmen zu informieren, mit denen eine Geschäftsbeziehung eingegangen wird, damit nur seriöse und vertrauenswürdige Drittunternehmen beauftragt werden, die diese Werte teilen. Die Richtlinie enthält die Leitlinien für die sorgfältige Bewertung aller Drittunternehmen und legt die Anforderungen für die Auswahl und das Management von Drittunternehmen fest. Darüber hinaus werden Lieferanten auch nach Umweltkriterien regelmäßig und nach den Vorgaben der ISO 9001 bewertet. Zusätzlich hat der Vorstand im Dezember des Berichtsjahres eine Grundsatzerklärung zu Menschenrechten verabschiedet und die bestehende Compliance-Whistleblower Hotline erweitert. Die Steuerung des Themas wurde der Leitung der Finanzabteilung zugesprochen. Im Berichtsjahr 2022 sind insgesamt sechs Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen über die Hotline eingegangen. Diese wurden durch den Compliance-Beauftragten und die Personalabteilung entsprechend aufgearbeitet und gelöst.

Darstellung Lieferkette

Der Gesamtprozess, der sich aus der Grundsatzerklärung ergibt, wird erstmalig im Jahr 2023 vollumfänglich umgesetzt und sieht neben einer Risikoanalyse auch die Umsetzung von Vorbeuge- und Abhilfemaßnahmen vor. Im Rahmen dessen werden auch Ziele definiert und in das regelmäßige Managementreporting integriert. Darüber hinaus ist es ein Ziel des Unternehmens, seine Lieferanten in Zukunft zu befähigen und zu motivieren, ihre Aktivitäten rund um den Klimaschutz kontinuierlich zu steigern, um so ebenfalls daraus resultierende Menschenrechtsverletzungen zu verhindern beziehungsweise zu minimieren. Abgerundet wird der Gesamtprozess durch eine zukünftig regelmäßig stattfindende Effektivitätsüberwachung und die jährliche Berichterstattung ab dem Geschäftsjahr 2023.

Regelprozess zu Menschenrechten

Die Geschäftsbeziehung zu Lieferanten beginnen bereits bei der Geschäftsanbahnung und der Auftragserteilung. Hier haben auch schon in der Vergangenheit Nachhaltigkeitskriterien sowohl im eigenen Mitarbeiter*innenverhaltenskodex als auch im Verhaltenskodex für Lieferanten eine wichtige Rolle gespielt. Für 2023 hat Hellmann geplant, weitere Nachhaltigkeitskriterien

in die Einkaufspolitik zu integrieren, sodass der Ambition des Gleichklangs zwischen Umwelt-, Sozial- und Governancethemen noch mehr Rechnung getragen wird. Darüber hinaus soll geprüft werden, welche Möglichkeiten zur Nachhaltigkeitsbewertung von allen wesentlichen Lieferanten umsetzbar sind und gegebenenfalls näher betrachtet werden können.

Sven Jansen, Menschenrechtsbeauftragter: „Nachhaltigkeit und in diesem Zusammenhang auch faire und resiliente Lieferketten sind uns bei Hellmann seit jeher wichtig und gehören zu unseren Unternehmensgrundsätzen. Mit dem Inkrafttreten des Lieferkettengesetzes in Deutschland und der damit einhergehenden gesetzlichen Verankerung soll der Schutz der Menschenrechte in globalen Lieferketten verbessert werden. Als Unternehmen, das seit jeher jeden Menschen in seiner Individualität wertschätzt, ist es uns ein zentrales Anliegen, sicherzustellen, dass auch unsere globalen Lieferketten die Menschenrechte respektieren und schützen."

hellmann
WORLDWIDE LOGISTICS

www.hellmann.com