

**VERANTWORTUNGSVOLL
WIRTSCHAFTEN**



**VERANTWORTUNG FÜR
UNSERE MITARBEITENDEN**



**VERANTWORTUNG
IN DER LIEFERKETTE**



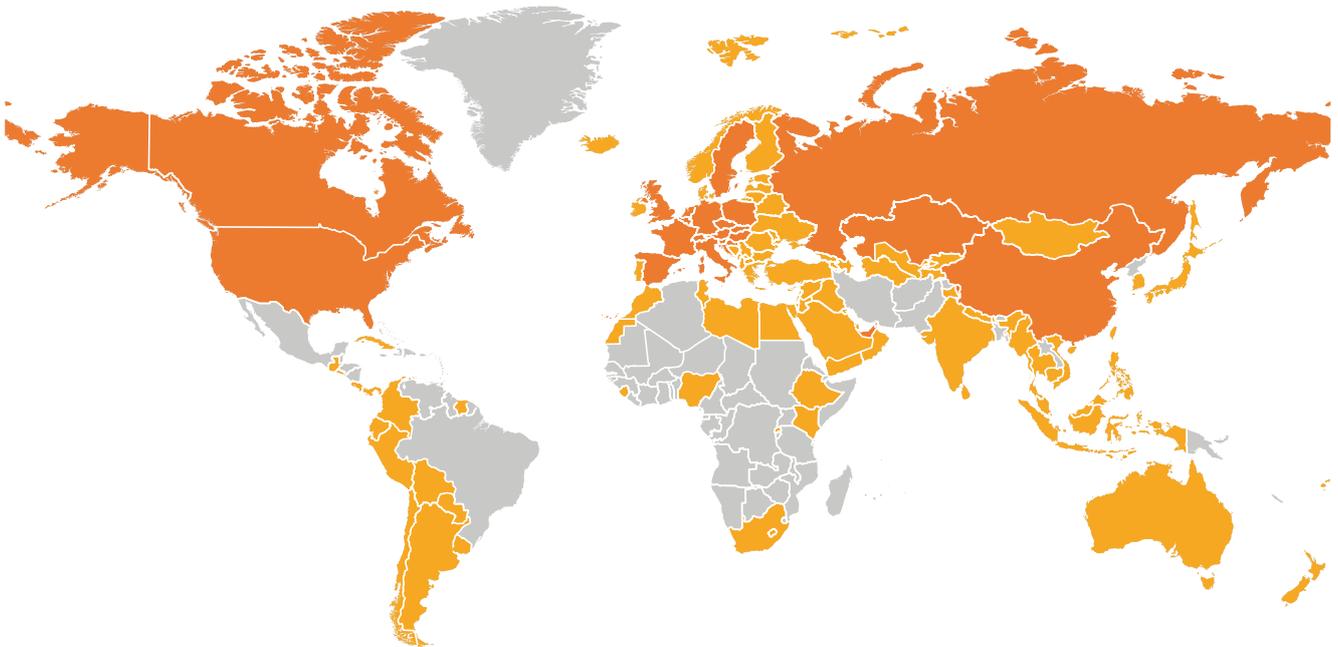
**VERANTWORTUNG
FÜR DIE UMWELT**

INHALTSVERZEICHNIS

1 VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG	16 VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITENDE	32 VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE
2 DAS UNTERNEHMEN	16 Personalpolitik	32 Lieferantenbeziehungen
2 Produktionsstandorte	17 Herausforderung Fachkräftemangel	33 Schutz der Menschenrechte
4 Unternehmensführung	17 Unsere Mitarbeitenden	34 Wesentliche Rohstoffe
5 Nachhaltigkeit bei Storck	19 Arbeiten bei Storck	40 VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT
8 VERANTWORTUNGSVOLL WIRTSCHAFTEN	21 Betriebliche Leistungen	40 Betrieblicher Umweltschutz
8 Wirtschaftliche Leistung und Stabilität	24 Ausbildung	42 Energie
11 Compliance	27 Weiterbildung	48 Emissionen
13 Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	28 Arbeitssicherheit	50 Transport und Logistik
	30 Betriebliches Gesundheits- management	52 Wasser
		55 Verpackung
		58 Abfall
		60 BERICHTSPARAMETER / GRI-INDEX

STORCK WELTWEIT

■ Vertriebsländer ■ Länder mit Vertriebsorganisationen



Für diesen Bericht werden die Daten und Fakten der vier deutschen Standorte mit den Produktionsbetrieben und der Verwaltung erhoben. Diese sowie das Marketing und der nationale Vertrieb bilden die Wirtschaftstätigkeit von Storck wesentlich ab. Weitere 22 Vertriebsorganisationen arbeiten weltweit.

Vorwort der Geschäftsleitung

Im westfälischen Werther wurde vor über 120 Jahren unser Familien-Süßwarenunternehmen gegründet, das heute erfolgreich in vierter Generation geführt wird. Nachhaltiges Handeln und der Blick auf zukünftige Generationen sind seit der Gründung feste Bestandteile unserer Unternehmens-Philosophie.

„Das Prinzip Verantwortung ist Basis und Ausgangspunkt unseres Wirkens.“ Dieses Zitat aus unserer Nachhaltigkeits-Policy ist die uns leitende Orientierung – und entsprechend hat dieses Prinzip auch im hier vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht eine zentrale Bedeutung: So beschreiben wir für das Berichtsjahr 2023 unser **verantwortungsvolles Wirtschaften** und betrachten einzelne Dimensionen im Detail.

Verantwortung für unsere Mitarbeitenden steht seit Gründung des Unternehmens im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihnen einen sicheren, guten Arbeitsplatz zu bieten, hat für uns oberste Priorität. Im Rahmen des demografischen Wandels ist es zunehmend schwierig, Fachkräfte zu gewinnen. Mitarbeiterfindung und -bindung sind für ein erfolgreiches und wachsendes Unternehmen wie Storck daher von zunehmender Bedeutung. Im Berichtszeitraum konnten wir die Zahl der eigenen Auszubildenden auf fast 200 und die der Mitarbeitenden insgesamt auf über 8.000 erhöhen.

Verantwortung in der Lieferkette übernehmen wir, indem wir die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten wahrnehmen. Ein großer Erfolg ist mit Blick auf den für uns so wichtigen Rohstoff Kakao, diesen mittlerweile zu über 95 % nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert oder entsprechend unabhängig verifiziert einkaufen zu können.

Verantwortung für die Umwelt kommt in erster Linie durch einen achtsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen zum Ausdruck. Als Lebensmittelproduzent mit einer ausgeprägt großen Fertigungstiefe sind wir auf Energie angewiesen. Ein zertifiziertes Energiemanagement sichert dabei den effizienten Energieeinsatz. Eine detaillierte Erfassung des CO₂-Fußabdrucks unseres Unternehmens ist zudem eine wertvolle Basis, um Reduktionspotenziale zu erkennen und auszuschöpfen und so Emissionen effektiv zu reduzieren. Wir setzen dabei auf den ISO-Standard 14064-1, nach dem sich Storck verifizie-

ren lässt und der uns die Richtigkeit der quantitativen Bestimmung der Treibhausgas-Emissionen bestätigt.

Für die Berichterstattung haben wir uns an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wird Ihnen einen Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie geben und aufzeigen, welche zukunftsweisenden Ziele, gegenwärtigen Maßnahmen und messbaren Erfolge das uns leitende Prinzip der Verantwortung tragen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Achim Westerhoff
(Geschäftsführer Produktion & Technik)
Berlin, im November 2024



Das Unternehmen

Seit über 120 Jahren arbeitet Storck als inhabergeführtes Familien-Süßwarenunternehmen mit Menschen für Menschen, denen wir mit unseren vielfältigen, hochwertigen Zuckerwaren und Schokoladen-Spezialitäten Genuss und Freude bringen. Dabei verantwortungsvoll weiter zu wachsen und nachhaltig zu wirtschaften ist unser Antrieb.

Für die international agierende Storck Gruppe, zu der auch die Unternehmen Condetta und Waffel Löser gehören, arbeiten an vier deutschen Produktionsstandorten sowie in 22 internationalen Vertriebsorganisationen über 8.000 Mitarbeitende. Die Entwicklung der Produkte, ihre Herstellung, Vermarktung und der Vertrieb erfolgen im eigenen Haus.

> 8.000

MITARBEITENDE

waren im Berichtsjahr bei Storck beschäftigt.

PRODUKTIONSSTANDORTE

Die Heimat von Storck liegt in Ostwestfalen im Nordwesten Deutschlands. August Storck, genannt Oberwelland, gründete 1903 in Werther die „Werther’sche Zuckerwarenfabrik“ und brachte das erste Markenbonbon auf den Markt: den „1-PFENNIG-RIESEN“. Sein Sohn und Nachfolger Hugo Oberwelland baute

nach dem Zweiten Weltkrieg wenige Kilometer vom Ursprung entfernt im westfälischen Halle eine Produktionsstätte, die auch heute noch zukunftsweisend ist. In dem stetig weiterentwickelten Werk produzieren wir heute erfolgrei-

che Markenprodukte wie „Werther's Original“, „nimm2“, „RIESEN“, „Toffifee“, „Mamba“ und „Dickmann's“.

Am Unternehmenssitz in der Bundeshauptstadt Berlin befinden sich die

Geschäftsführung, die Verwaltung, das Marketing und der Vertrieb. Im dort angesiedelten Werk ist seit 1967 die Herstellung von Schokoladen wie „merci“ ein Schwerpunkt.



PRODUKTIONSSTANDORTE

Die Produktionsstandorte von Storck befinden sich in:



In Ohrdruf/Thüringen steht das jüngste Süßwarenwerk von Storck. Der kurz nach der Wiedervereinigung aufgebaute Standort ist heute eine feste Größe in der Region. Die hochmoderne Produktionsstätte ist auf Schokoladen- und Waffel-Variationen spezialisiert.

Ein Schwerpunkt liegt in Ohrdruf auf der Kakaoverarbeitung sowie der Schokoladenherstellung. Die Marken „Knoppers“ und „Knoppers Riegel“ sowie Spezialitäten von „merci“ werden in diesem Werk hergestellt.

Seit 2018 zählt das im hessischen Taunusstein angesiedelte Unternehmen Waffel Löser zur Storck Gruppe. Waffel Löser ist auf die Herstellung von Flach- und Formwaffeln spezialisiert. Unter anderem kommen die Waffeln der Marken „Dickmann's“ und „Knoppers“ aus Taunusstein. Die benötigten Anlagen und Maschinen werden im Unternehmen selbst konzipiert und gebaut. Bei gleichzeitig eigenständigem Operieren ist Waffel Löser systematisch in die Storck Gruppe integriert worden.

Die Condetta GmbH & Co. KG ist ein Unternehmen der Storck Gruppe, das am Standort Halle hochwertige pulverförmige Compounds für Geschmack, Farbe oder Konsistenz von Lebensmitteln entwickelt und herstellt. Mit der Erfahrung aus über 70 Jahren ist Condetta ein professioneller Partner der Lebensmittelindustrie und liefert Produkte in über 50 Länder der Welt. Das Unternehmen ist in die Verwaltung, die Energieversorgungsprozesse, die Zentraltechnik und das Abfallwesen von Storck integriert.

DIE MARKENWELT

Die Markenwelt der Zuckerwaren und Schokoladenprodukte von Storck ist vielfältig. Eine Auswahl:



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Storck ist ein klassisches Familienunternehmen. Ein Executive Board, bestehend aus dem Firmeninhaber und vier weiteren Geschäftsführern verschiedener Unternehmensbereiche, berät sich zu grundsätzlichen Planungen, legt Strategien fest und trifft wesentliche Entscheidungen. Die vier Geschäftsbereichsbereiche – Finanzen, Produktion, Marketing und Vertrieb – wie auch der Vorsitz des höchsten Kontrollorgans sind mit ausgewiesenen Fach- und Führungskräften besetzt.

Die Geschäftsführer arbeiten eng mit ihren Abteilungen und mit Kolleginnen und Kollegen anderer Abteilungen und Standorte zusammen. Entscheidungs- und Entwicklungsprozesse sind kurz und bedeuten für Storck immer auch gute Zusammenarbeit. Die erweiterte Geschäftsführung mit leitenden Angestellten aus allen Unternehmensbereichen trifft sich regelmäßig für Berichte, Planungen und den Austausch über Themen aus den jeweiligen Bereichen.



Tradition und Moderne: Am Produktionsstandort in Halle stehen traditionelle Gebäude neben modernen Neubauten.

NACHHALTIGKEIT BEI STORCK

Wir sind uns bewusst, dass unser Unternehmen Teil eines komplexen Systems mit vor- und nachgelagerten Auswirkungen auf Menschen, die Umwelt und die Wirtschaft ist. Hieraus ergeben sich vielfältige Herausforderungen, denen wir mit einer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie begegnen. Unsere Prinzipien sind ethisch, rechtlich und wirtschaftlich einwandfreies Verhalten sowie nachhaltiges Arbeiten und Handeln. Mit unserem Verhaltenskodex haben wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Menschen und Umwelt verpflichtet. Dabei ordnen wir kurzfristige Effekte stets einer ganzheitlichen und langfristigen Strategie unter.

Ein wesentlicher Teil dieser Strategie ist unsere Nachhaltigkeits-Policy, die vom Board der August Storck KG als maßgebendem Leitungsorgan der Storck Gruppe verabschiedet worden ist und die von sämtlichen Geschäftsbereichen getragen wird. Für ihre Umsetzung ist übergreifend der Geschäftsführer Produktion verantwortlich. Im Rahmen eines für alle Mitarbeitenden verpflichtenden E-Learnings kommunizieren wir die Inhalte gegenüber der gesamten Belegschaft. Außerdem steht die Policy der Öffentlichkeit zur Verfügung.

Die Policy beschreibt nicht nur unseren grundsätzlichen Nachhaltigkeitsansatz, sondern gibt konkrete Vorgaben für wichtige Bereiche und Prozesse innerhalb des Unternehmens. Priorität bei den nachhaltigen Herausforderungen haben unsere Mitarbeitenden, die Sicherung der wirtschaftlichen Stärke, der Produktqualität und einer verantwortlichen Lieferkette sowie die Energieeffizienz in den Herstellungsprozessen.

Ein zentraler Satz aus der Nachhaltigkeits-Policy bringt unser Selbstverständnis auf den Punkt: „Das Prinzip Verantwortung ist Basis und Ausgangspunkt unseres Wirkens; es leitet unser Handeln in allen Bereichen.“



Eine hervorragende Produktqualität ist unser Anspruch, mit dem wir unserer Verantwortung gegenüber Verbraucherinnen und Verbrauchern gerecht werden.

Verantwortungsvolles und damit nachhaltiges Handeln soll in allen Arbeitsbereichen sichtbar werden. Diesem Leitsatz folgend, haben wir uns des Themas angenommen: zum einen in einem Lenkungsreis Nachhaltigkeit, dem unter anderem der für Nachhaltigkeit zuständige Geschäftsführer angehört, zum anderen in Arbeitskreisen mit Fachexperten diverser Abteilungen.

In diesen Arbeitskreisen haben etwa 30 Mitarbeitende aus allen Unternehmensbereichen aktiv mitgewirkt. Involviert waren Vertreterinnen und Vertreter aus der Geschäftsführung und den Bereichen Personal, Produktion und Technik, Rohstoffe und Verpackung, Qualitätssicherung, Logistik, Finanzen, Verwaltung, Corporate Affairs, Datenschutz, Marketing und Vertrieb. Innerhalb dieser Arbeitskreise werden der

Status quo und bisherige Entwicklungen in Bezug auf Nachhaltigkeit analysiert und deren Wesentlichkeit, Stärken, Schwächen und Potenziale sowie Maßnahmen und Ziele bewertet.

In Vorbereitung für diesen Bericht und folgend zur Erfüllung der europäischen Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) finden periodische Arbeitssitzungen statt. Das Executive Board wird regelmäßig über Planungen, Maßnahmen und Ergebnisse informiert und anlassbezogen in die Beratungen und Entscheidungen involviert. Es trägt die Gesamtverantwortung und entscheidet zentral sowohl über strategische Nachhaltigkeitsziele als auch über Maßnahmen. Schwerpunkte im Berichtsjahr waren die Themen Menschenrechte in der Lieferkette und Nachhaltigkeit im Energiebereich.



22

INTERNATIONALE VERTRIEBSORGANISATIONEN

bringen die Süßwaren von Storck weltweit auf den Markt.

Im Dialog mit Stakeholdern

Das Prinzip Verantwortung, das unser Handeln in allen Bereichen leitet, umfasst auch das Einbeziehen unserer relevanten Stakeholder. Wir können das Management der Auswirkungen unseres Unternehmens nur umfassend und verantwortungsvoll betreiben, wenn wir uns dazu mit den Stakeholdern – im Schwerpunkt Mitarbeitende, Kunden, Konsumenten und Lieferanten – austauschen. Auch die Gesellschaft als Ganzes nimmt unmittelbar und mittelbar Einfluss auf unser Unternehmen.

Als Familienunternehmen fühlen wir uns unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in besonderem Maße verbunden. Sie sind unsere wichtigste Zielgruppe, sie sind das Herz des Unternehmens und stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Ihnen bieten wir nicht nur einen langfristigen Arbeitsplatz – sondern immer auch die Möglichkeit zum Dialog zu den für sie und das Unternehmen wesentlichen Themen.

Direkt Storck vor- und nachgelagert und unerlässlich für das Unternehmen sind unsere Lieferanten und unsere Kunden. Im Miteinander setzen wir auf langfristige Beziehungen und legen Wert auf einen fairen Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Kompetenz, Konstanz und Verlässlichkeit überzeugen unsere Kunden. Für maximale Transparenz sorgen ein Konditionenmodell für Handelskunden und klare Projekt- und Prozessbeschreibungen bei Ausschreibungen für Dienstleister.

Die Verbindung zu unseren Kunden pflegen wir durch einen serviceorientierten Vertrieb und Außendienst bis in die Einkaufsstätten. Darüber hinaus sorgen 22 Vertriebsgesellschaften in Europa und weltweit dafür, dass Storck nah bei Partnern und Konsumenten ist und flexibel auf regionale Bedürfnisse reagieren kann. Unsere Logistik organisiert die Belieferung im 48-Stunden-Service für den europäischen Handel.

Die Konsumenten sind die eigentlichen Nachfrager der Markenprodukte von Storck und demnach für uns eine weitere wesentliche Anspruchsgruppe. Werksverkäufe und Outlets ermöglichen Storck den unmittelbaren Kontakt zwischen dem Unternehmen und Konsumenten. Im direkten Austausch mit ihnen steht außerdem unser Verbraucher-Ser-

vice: Er beantwortet Fragen und nimmt Anliegen sowie Feedback entgegen. Reklamationen bearbeitet das Mitarbeiter-Team professionell und schnellstmöglich. Ein direkter Draht zum Verbraucher besteht darüber hinaus über Social-Media-Kanäle.

Wir begreifen uns als Teil der Gesellschaft und tragen deshalb mit unserer Position und Meinung mittelbar auch zum öffentlichen Diskurs bei. Mit unserem Fachwissen wirken wir bei der Diskussion wirtschaftspolitischer Rahmenbedingungen in der Lebensmittelbranche mit. Diese Rahmenbedingungen betreffen beispielsweise Rohstoffe oder die Herstellung und Vermarktung von Produkten, genauso wie die Werbefreiheit oder die Lebensmittelinformation. Als Süßwarenhersteller sehen wir es als

MITGLIEDSCHAFTEN

Neben der Mitgliedschaft im Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. (BDSI) ist Storck Mitglied im Dachverband der Lebensmittelwirtschaft, dem Lebensmittelverband Deutschland e. V., und pflegt darüber hinaus Mitgliedschaften in folgenden Verbänden und Institutionen:

- Bundesvereinigung Logistik e. V. (BVL)
- Deutsche Gesellschaft für Ernährung e. V. (DGE)
- Deutsche Gesellschaft für Sensorik e. V. (DGSens)
- Deutsches Verpackungsinstitut e. V. (dvi)
- Forstbetriebsgemeinschaft Halle
- Forum Nachhaltiger Kakao e. V.
- Fraunhofer-Institut für Verkehrs- und Infrastruktursysteme (IVI)
- Industrievereinigung für Lebensmitteltechnologie und Verpackung e. V. (IVLV)
- Institut für Qualitätsförderung in der Süßwarenwirtschaft e. V. (IQ.Köln)
- Markenverband e. V.
- Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)
- Werkfeuerwehrverband Deutschland, Werkfeuerwehrverband NRW, Kreisfeuerwehrverband Gütersloh
- Wirtschaftsvereinigung der Ernährungsindustrie in Berlin und Brandenburg e. V. (WVEB)
- Zentralfachschule der Deutschen Süßwarenwirtschaft e. V. (ZDS)

unsere Pflicht an, unsere Standpunkte und berechtigten Anliegen im Zusammenhang mit Süßwaren zu vertreten und das eigene Fachwissen politisch und gesellschaftlich geltend zu machen. Das geschieht insbesondere, indem wir unser Wissen und unsere Auffassungen über den Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. (BDSI) einbringen.

Wesentliche Themen der Unternehmensverantwortung

Für Storck als Familienunternehmen sind die eigene wirtschaftliche Leistung und die Stabilität der Firma existenziell. Der Erfolg durch nachhaltig profitables Wachstum ermöglicht nicht nur unternehmerische Freiheit, sondern eröffnet uns gleichermaßen die Möglichkeit, ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen voranzutreiben. Daher sind ökonomische

Themen für Storck Grundlage und integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsverständnisses – ebenso wie die Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, die Wahrung der Menschenrechte sowie Themen im Energie- und Umweltbereich.

In diesem Verständnis bestärkt werden wir durch unsere wesentlichen Stakeholder. Die Beurteilung durch unsere Stakeholder fließt in die Nachhaltigkeitsstrategie mit ein. Dazu fanden direkte Gespräche mit Stakeholder-Gruppen sowie mehrere Gesprächsrunden mit Kolleginnen und Kollegen statt, die im Dialog mit diesen Gruppen stehen.

Ausgehend von diesen Gesprächen wurden die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowohl aus Sicht der Stakeholder als auch hinsichtlich der

Geschäftsrelevanz für Storck identifiziert und priorisiert.

Im Berichtsjahr haben wir begonnen, die Inhalte von einer einfachen auf die doppelte Wesentlichkeitsanalyse entsprechend der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu erweitern. Wir versprechen uns davon noch detailliertere Erkenntnisse – zum einen über unsere Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, zum anderen über externe Einflüsse auf und Risiken für unser Unternehmen.

In der folgenden Übersicht sind die für uns wesentlichen Themen aufgezeigt, an denen wir als Unternehmen arbeiten.

WESENTLICHE THEMEN



SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE



PRODUKTQUALITÄT UND -SICHERHEIT



VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITENDE



VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE



ENERGIE UND KLIMASCHUTZ



RESSOURCE ARBEITSKRAFT



WASSER-NUTZUNG



ABFALL-MANAGEMENT



WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG UND STABILITÄT



Verantwortungsvoll wirtschaften

Als traditionelles Familienunternehmen in vierter Generation sind wir uns unserer ökonomischen und gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Verantwortliches Handeln gegenüber Mitarbeitenden, Konsumenten und Geschäftspartnern möchten wir in Einklang bringen mit unserem Anspruch an einen wirtschaftlichen Erfolg.

WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG UND STABILITÄT

Basis für die Stabilität unseres Unternehmens und seine Unabhängigkeit ist nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg. Diesen Erfolg zu sichern, ist uns im Berichtsjahr erneut gelungen: Storck wuchs branchenbezogen überdurchschnittlich stark und setzt dieses solide Wachstum fort.

Wirtschaftlicher Erfolg ermöglicht Investitionen in die Zukunft. So haben wir im Berichtszeitraum besonders im Bau- und Energiebereich zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, die nachhaltiges Wachstum gewährleisten und unserer zunehmend größer werdenden Belegschaft eine langfristige Perspektive bieten.

Finanzielle Zuschüsse für relevante Investitionen in Zukunftsprojekte hat Storck im Berichtszeitraum in Höhe von 1,2 Millionen Euro bezogen.

Storck hat sich bewusst für die vier Produktionsstandorte in Deutschland entschieden. Wir entwickeln diese Standorte kontinuierlich weiter und schaffen

in den Regionen auf diesem Weg eine Vielzahl von Arbeitsplätzen: Im Berichtsjahr waren an den vier Standorten insgesamt über 7.450 Mitarbeitende beschäftigt. Von den im Rahmen unserer Investitionsmaßnahmen vergebenen Aufträgen profitieren zudem Betriebe aus verschiedenen Branchen im lokalen und regionalen Umfeld.

Ein zentraler Baustein der Weiterentwicklung unseres Unternehmens sind bauliche Maßnahmen, die sowohl die Gebäude und Anlagen als auch die Infrastruktur an unseren Produktionsstandorten betreffen. Relevante Investitionen im Berichtszeitraum bezogen sich insbesondere auf den Ausbau der Infrastruktur-Kapazitäten, die erst die Grundlage für weitere Wachstumspotenziale bilden.

Am Standort Halle zählten die Erweiterung des Hochregallagers genauso dazu wie Anlageninvestitionen für die Süßwarenproduktion. Am Standort Ohrdruf waren es die Investitionen in Produktionskapazitäten sowie in zusätzliche Kapazitätserweiterungen für Halbfabrikate und die Werks-Infrastruktur.

Zahlreiche Investitionen in unsere innerbetriebliche Infrastruktur entlasten die öffentliche Infrastruktur im Umfeld unserer Produktionsstandorte: So modernisieren und bauen wir an den Standorten Halle und Ohrdruf kontinuierlich die eigenen Lagerkapazitäten aus. Durch die unmittelbare räumliche Anbindung dieser Logistikkapazitäten an unsere Produktion werden Güterverkehre erheblich reduziert, verkehrsbedingte Emissionen vermieden und die Belastung des öffentlichen Verkehrsnetzes minimiert.

An unseren Standorten prüfen wir zudem diverse Möglichkeiten, Energie selbst zu erzeugen. In Halle und Ohrdruf sind bereits seit einigen Jahren effiziente Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen in Betrieb, mit denen wir Strom und Wärme erzeugen. Auch den Ausbau von Photovoltaikanlagen haben wir im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben.

Mit eigenen Trinkwasserbrunnen am Standort Halle tragen wir zu einer Entlastung des öffentlichen Wassernetzes bei. Zudem betreiben wir hier eine eigene Prozesswasseranlage, in der das Wasser vorbehandelt und schließlich in

eine für Storck von einem Dienstleister betriebene Kläranlage gepumpt wird. Negative Auswirkungen unserer Investitionen sind uns nicht bekannt.

Unser Unternehmen pflegt ein gutes Verhältnis zu den Städten und Gemeinden, in denen es angesiedelt ist. Diese Wertschätzung beruht auf Gegenseitigkeit: Für die jeweiligen Kommunen und das lokale Umfeld ist Storck ein wichtiger Arbeitgeber mit hohem Ansehen. Rund um unsere Produktionsstandorte schaffen wir mit Arbeitsplätzen und durch Gewerbesteuerabgaben einen wesentlichen Wert für die Allgemeinheit.

Traditionell unterstützt Storck insbesondere Einrichtungen und Initiativen im direkten Umfeld des Heimatstandortes Halle, und zunehmend auch an den weiteren großen Produktionsstandorten. Seit den 1990er-Jahren erhalten Kindertagesstätten und Schulen in Halle und Ohrdruf jährlich eine finanzielle Spende für ihre Arbeit mit Kindern im musischen Bereich. Pflegeeinrichtungen, die Tafel, örtliche Sportvereine und Feuerwehren gehören außerdem zu den unterstützten Institutionen.



Nachhaltiges Wachstum setzt eine strukturierte, langfristige Planung voraus.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



Storck unterstützt jährlich die Haller Bach-Tage als Gastgeber.

Ein Schwerpunkt unserer langfristig angelegten Sponsoring-Maßnahmen vor Ort ist der musische Bereich. So ist unser Unternehmen am Standort Halle im Vorstand der Musikschule aktiv und unterstützt sie finanziell. Das gilt seit 2004 auch für die Kinderkunstschule. Hier gestalten Kinder unter Anleitung einer Kunstpädagogin Bilder und Skulpturen.

Die für die Region bedeutenden „Haller Bach-Tage“ können auch dank der Unterstützung von Storck jährlich stattfinden: In Zusammenarbeit mit der Johanniskantorei der evangelischen Kirchengemeinde lädt die Stadt seit 1964 jährlich zehn Tage lang zu Musik- und Kunstgenuss an verschiedenen Standorten im Haller Umfeld ein. Dabei musizieren prominente Künstler aus aller Welt gemeinsam mit dem Haller Bach-Chor. Eine Veranstaltung der Reihe findet traditionell auf dem Werksge-

75

REGIONALE PROJEKTE

hat Storck bisher im Rahmen der Initiative „Stark mit Storck“ in Ohrdruf gefördert.

lände von Storck statt. So unterstützen wir die Haller Bach-Tage nicht nur finanziell, sondern sind auch Gastgeber eines Konzerts – und verbinden auf diese Weise den Kunstgenuss mit der Gelegenheit, unser Unternehmen für Besucherinnen und Besucher aus der Region zu öffnen.

Dauerhaft unterstützt Storck den Verein „Peter August Böckstiegel Freundeskreis“. Peter August Böckstiegel (1889 – 1951) war einer der bedeutendsten westfälischen Künstler des 20. Jahrhunderts. Böckstiegels

Geburtshaus in Werther-Arrode ist heute als Museum öffentlich zugänglich. Einen hohen kulturellen Wert für die Region rund um unseren Standort Ohrdruf hat das örtliche Industriedenkmal „Tobiashammer“, in dem jährlich ein großes Schmiedesymposium stattfindet. Storck unterstützt diese Veranstaltung, bei der internationale Schmiedekünstler ihr Können zeigen, bereits seit rund 30 Jahren.

Für den traditionellen Haller Laternenumzug arbeiten die Stadt Halle und Storck Hand in Hand: Rund um den Sankt-Martins-Tag bringen dabei mehrere Hundert Kinder mit ihren Laternen die Haller Innenstadt zum Leuchten. In Ohrdruf realisiert Storck mit der Stadt einen ähnlichen Laternenumzug für Schülerinnen und Schüler der örtlichen Grundschulen zur Eröffnung des Ohrdruffer Weihnachtsmarktes.

Die Initiative „Stark mit Storck“ in Ohrdruf unterstützt das soziale Engagement der Mitarbeitenden von Storck. Kolleginnen und Kollegen können sich um eine finanzielle Förderung sozialer Projekte bewerben, die ihnen besonders am Herzen liegen. Storck hat gemeinsam mit Mitarbeitenden inzwischen über 75 regionale Projekte aus den Bereichen Bildung, Soziales, Kultur, Sport, Gesundheit sowie Umwelt- und Artenschutz gefördert.

COMPLIANCE

Mit dem unternehmenseigenen Verhaltenskodex, unserer Nachhaltigkeits-Policy und der Grundsatzerklärung Menschenrechte gibt es bei Storck drei zentrale Grundlagen, die unser Handeln leiten. Das Thema Datenschutz war in den vergangenen Jahren ein besonderer Schwerpunkt, im Berichtsjahr ebenso die Wahrung der Menschenrechte.

Informationen zu Verletzungen von Menschenrechten, umweltbezogenen Pflichten oder Gesetzesverstößen können uns direkt über ein digitales Meldesystem vermittelt werden. Dieses Meldesystem steht unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und deren Angestellten sowie auch allen Dritten offen, die Kenntnis von einer solchen Verletzung in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unserer Lieferkette erlangen oder einen entsprechenden begründeten Verdacht haben. Meldungen werden vertraulich behandelt und sind auch anonym möglich. Erreichbar ist das System unter folgender Internetadresse: storck.integrityline.com. Im Berichtsjahr gab es keine Eingaben in das Meldesystem.

Korruptionsbekämpfung

Gegen Bestechung und Korruption geht Storck konsequent vor. Im unternehmenseigenen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden ist verankert, dass Storck Dritten keine unrechtmäßigen Vorteile anbietet oder gewährt und weiterhin von Geschäftspartnern erwartet, dass den Beschäftigten von Storck oder deren Angehörigen keine derartigen Vorteile in Aussicht gestellt oder gewährt werden. Jegliche Form von Bestechung oder Korruption ist untersagt. Im Rahmen der Geschäftsordnung ist vorsorglich ein Vier-Augen-Prinzip für die Unterzeichnung von Verträgen und anderen entscheidenden Dokumenten festgelegt. Zudem hat Storck eine Leitlinie mit Grundsätzen und Verhaltensregeln etabliert, wie mit Geschenken und anderen Vorteilen umzugehen ist.

Storck hat auf freiwilliger Basis eine Revisionsabteilung aufgebaut, zu deren Prüfungsbereichen für alle Standorte auch Korruptionsrisiken zählen und die Maßnahmen zur Antikorruption begleitet. Vertreter dieses Bereichs sind zum Thema Antikorruption geschult. Korruptionsvorfälle im Berichtsjahr sind nicht bekannt. Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten hat es im Berichtsjahr nicht gegeben.

Datenschutz

Storck nimmt den Schutz von personenbezogenen Daten sehr ernst: Alle Fachbereiche und Unternehmen von Storck haben Datenschutzkoordinatoren benannt, die sich um die zielgerichtete bereichsbezogene Umsetzung der Datenschutzanforderungen kümmern. Die Koordinatoren stimmen sich eng mit dem zentralen Kompetenzzentrum Datenschutz ab, das von

der Datenschutzbeauftragten der deutschen Storck Unternehmen geleitet wird.

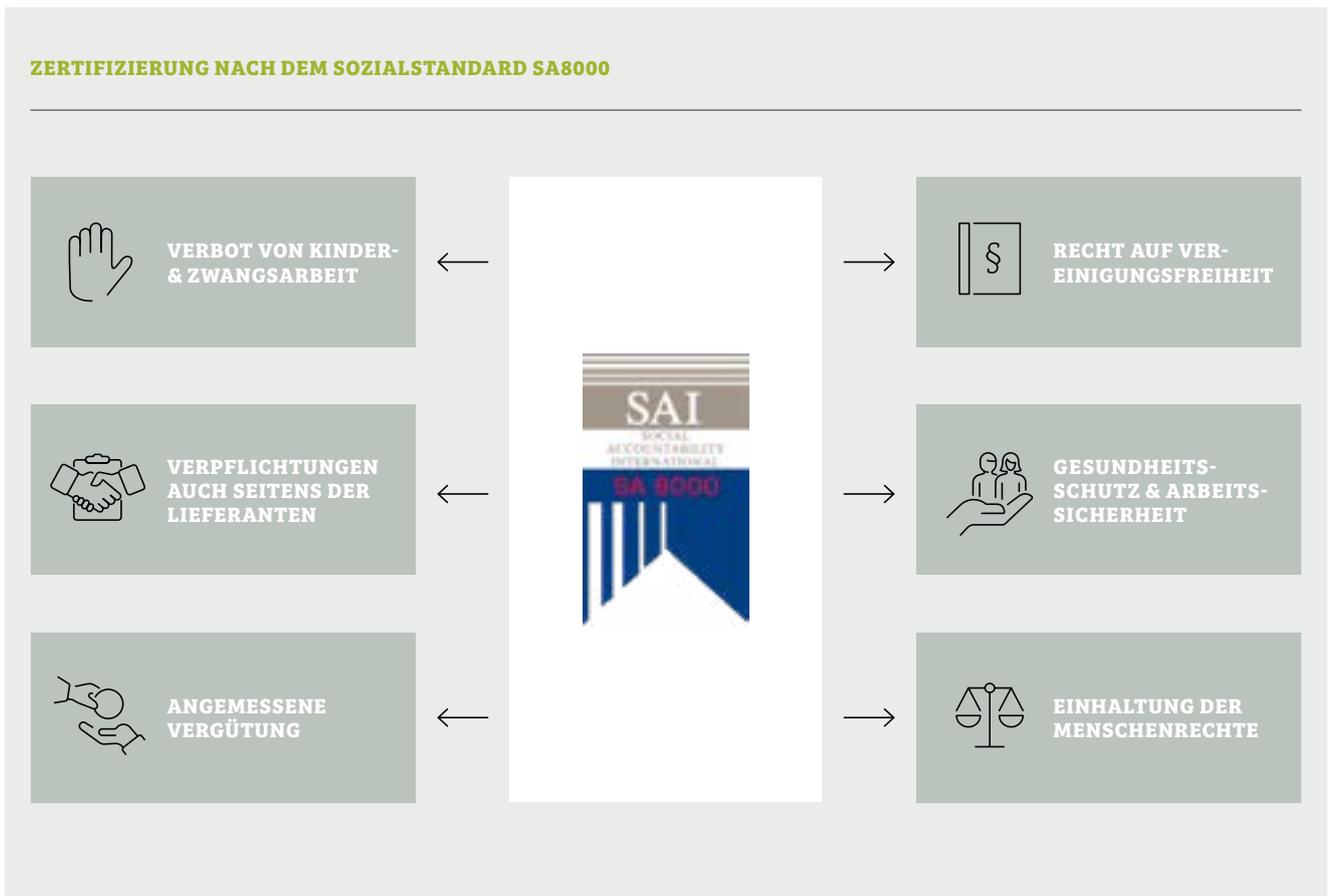
Der Schwerpunkt bei der Weiterentwicklung der Datenschutz-Compliance lag im Berichtszeitraum auf intensiven Mitarbeiterschulungen, durch die das Verständnis für Datenschutzthemen kontinuierlich gestärkt und damit potenziellen Verstößen vorgebeugt wird.

Für die Meldung von Datenschutzvorfällen ist ein verbindlicher Prozess implementiert, der die gesetzeskonforme Prüfung und Meldung von Vorfällen sicherstellt. In diesen Prozess ist auch die Geschäftsführung unmittelbar eingebunden. So tragen wir der hohen Bedeutung datenschutzrechtlicher Compliance Rechnung. Im Berichtszeitraum gab es einen meldepflichtigen Datenschutzvorfall, der eine sehr geringe Datenmenge betraf.

Der Schutz personenbezogener Daten hat bei Storck einen hohen Stellenwert.



ZERTIFIZIERUNG NACH DEM SOZIALSTANDARD SA8000



Auch nicht meldepflichtige Vorfälle dokumentiert das Datenschutz-Team konsequent in einer Datenbank, um bestehende Verarbeitungsprozesse zu evaluieren und sinnvolle Folgemaßnahmen zur stetigen Fehlervermeidung abzuleiten.

Menschenrechtliche Verantwortung

Wir achten die Würde und Persönlichkeit des Einzelnen, seine Rechte und sein Bedürfnis, eigene Interessen wahrzunehmen. Auf welche Grundsätze wir uns dabei berufen, welche Maßnahmen wir ergriffen haben und welche Standards wir befolgen, haben wir in unserer öffentlich einsehbaren Grundsatzklärung Menschenrechte festgehalten. Lieferanten werden gemäß des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) abstrakt und konkret auf individuelle Risiken bewertet, entsprechende Maßnahmen werden eingeleitet und nachgehalten (siehe [☐](#) Seite 32).

Ein wesentlicher Schritt, um sozial verantwortliches Handeln bei Storck zu standardisieren, zu prüfen und zu dokumentieren, ist die Zertifizierung nach dem international anerkannten Sozialstandard „Social Accountability 8000“ (SA8000), nach dem wir uns bereits im Jahr 2010 verpflichtet haben.

Der Sozialstandard SA8000 basiert auf internationalen Menschenrechtskonventionen und Artikeln der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Ein Unternehmen, das gemäß SA8000 zertifiziert ist, dokumentiert ein sozial verantwortliches Managementsystem, in dem die Rechte der Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatzbedingungen sowie grundlegende Menschenrechte garantiert sind. Der Standard verbietet Kinderarbeit und Zwangsarbeit genauso wie Diskriminierung sowie Maßregelungen. Er legt Mindestanforderungen bei Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit fest, for-

dert Vereinigungsfreiheit, Arbeitszeitbeschränkungen sowie eine angemessene Vergütung im Einflussbereich des Unternehmens. Seitens Storck fordern wir die Einhaltung des Standards oder eines vergleichbaren auch von unseren Lieferanten.

Zur Absicherung dieser Aspekte, zur zuverlässigen Überprüfung und zur Fortentwicklung haben wir ein Managementsystem entwickelt. Es beinhaltet unter anderem die jährliche Schulung aller Mitarbeitenden zu diesen Themen. Auch das über Dienstleister angestellte Sicherheitspersonal wird vollumfänglich und regelmäßig zu den Inhalten von SA8000 geschult.

Die Zertifizierung nach SA8000 ist jeweils drei Jahre gültig, Überwachungsaudits finden jährlich statt. Seit der Erstzertifizierung im Jahr 2010 wurden bei Storck alle Audits bestanden.

PRODUKTQUALITÄT UND LEBENSMITTELSICHERHEIT

Die Qualität und Sicherheit unserer Produkte haben für uns höchste Priorität. Entsprechend besteht dafür seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Bereichen unseres Unternehmens ein ausgeprägtes Bewusstsein, das auf einem festgeschriebenen und gut dokumentierten Qualitätsmanagementsystem basiert.

Qualitätsmanagement

In unseren deutschen Produktionsstätten für Süßwaren werden Waren unter Einhaltung aller in der Bundesrepublik Deutschland und den relevanten Exportländern geltenden rechtlichen Vorgaben hergestellt, verpackt und gelagert.

Dabei gelten verbindliche Vorgaben in Bezug auf Qualität, Hygiene, Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit. In diesem

Zusammenhang haben wir ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das in einem Managementhandbuch dokumentiert ist und den Anforderungen der Norm DIN EN ISO 9001 entspricht. Kontrolliert und begleitet wird es durch die Abteilung Zentrale Qualitätssicherung, die Vorgaben und Richtlinien für die Qualitätssicherung der Produkte von Storck erstellt.



Kontrollen des fertigen Produkts sind fester Bestandteil unseres Qualitätsmanagements.

Schon im Entwicklungsprozess legen wir großen Wert auf Sorgfalt und Präzision.



Aus eigenem Antrieb verbessern wir das System fortlaufend und lassen Storck regelmäßig nach den Lebensmittelsicherheitsstandards IFS Food und FSSC 22000 zertifizieren. Die Zertifizierungen bestärken das Vertrauen der Kunden in die Qualität der Produkte.

Die Qualitätssicherung bei Storck erfolgt in vier Stufen:

1. Sorgfältige Auswahl und Prüfung der Zulieferer

Der Einkauf unserer hochwertigen Rohstoffe erfolgt nach definierten Spezifikationen von Lieferanten, die sich gemäß unserem bestehenden Lieferantenkodex zu strengen Qualitätskontrollen verpflichten.

2. Prüfungen beim Wareneingang

Ob Kakao, Zucker, Glukosesirup, Stärke, Fette, Milchprodukte oder Trockenfrüchte: Bei Wareneingang prüfen wir Rohstoffe stichprobenartig



150.000

PRODUKTPROBEN

wurden im Jahr 2023 hinsichtlich der Produktqualität in den Betriebslaboren geprüft.

auf ihren Geschmack sowie anhand von chemischen, physikalischen und mikrobiologischen Parametern.

3. Strenge Sicherheits- und Qualitätsstandards im Herstellungsprozess

Ein hohes technisches Niveau unserer Anlagen, ein hygienisch modernes Produktionsumfeld und bestens qualifizierte Mitarbeitende sorgen für qualitativ hochwertige Produkte.

An jedem Standort sind Qualitätsabteilungen und Betriebslabore etabliert.

4. Kontrolle der fertigen Produkte

Nicht nur die Rohstoffe, sondern auch Zwischen- und Endprodukte kontrollieren wir chemisch, mikrobiologisch und sensorisch. Zudem erfolgen eine Prüfung auf Allergene sowie die Haltbarkeitsprüfung der bei uns produzierten Süßwaren.

Eigene Betriebslabore

Die an jedem Standort etablierten Labore kontrollieren die Produktionsergebnisse und führen prozessbegleitende Untersuchungen aller Herstellschritte durch. In den mit modernen Analysegeräten ausgestatteten Laboren sind über 40 Mitarbeitende mit unterschiedlichen Berufen, etwa aus den Bereichen Lebensmitteltechnik, Chemie, Biologie oder Ernährungswissenschaften, beschäftigt. Dieser interdisziplinäre Ansatz ermöglicht eine besonders hohe Produktqualität.

Ein Tätigkeitsfeld der Qualitätssicherung ist die Sensorik. Durch Prüfen von Aussehen, Geruch, Geschmack und Textur eines Lebensmittels mit den menschlichen Sinnen findet sie unter anderem Anwendung in der Qualitätskontrolle, aber auch bei der Produktentwicklung und bei Prozessoptimierungen.

Für die stetige Produktkontrolle wurden im Berichtsjahr 2023 in allen drei Laboren rund 150.000 Proben und 250.000 chemische und physikalische Parameter geprüft. Darüber hinaus finden Kontrollen durch unabhängige Prüfinstitute beziehungsweise externe akkreditierte Labore statt.

Kennzeichnung

Alle Produkte von Storck erfüllen die lebensmittelrechtlichen Regelungen hinsichtlich Sicherheit und Täuschungsschutz. Sämtliche Süßwaren sind entsprechend den anzuwendenden Vorgaben gekennzeichnet.

Bei der Werbung für die Süßwaren von Storck steht der Genussaspekt im Vordergrund. Eine Aufforderung zum Verzehr großer Portionen oder eine Kaufaufforderung erfolgt nicht. Zielgruppe der Werbung sind erwachsene Kaufentscheider. Kinder unter 14 Jahren werden nicht direkt angesprochen.

Produktrückrufe

Die beschriebenen Prozesse innerhalb unseres Qualitätsmanagementsystems sorgen für eine hohe Produktgüte, zu der Storck ein Qualitätsversprechen gibt. Das etablierte System dient dazu, Risiken frühzeitig zu erkennen und mit geeigneten Maßnahmen möglichst zu eliminieren. Trotz aller Umsicht können in diesem großen, von Menschen geführten System dennoch Fehler passieren. Im Fall eines notwendigen Produktrückrufs folgt Storck einem festgelegten Krisenmanagement. In den Jahren des Berichtszeitraums hat Storck keinen Produktrückruf durchgeführt.

ZUSÄTZLICHE SICHERHEIT DURCH GEFAHRENANALYSE



Im Herstellungsprozess sind diverse Überwachungsmaßnahmen etabliert.

Eine wichtige Sicherheitsstufe in der Lebensmittelqualität wird bei Storck durch ein HACCP-Konzept (Hazard Analysis and Critical Control Points) gewährleistet, um unbeabsichtigte nega-

tive Beeinflussungen von Lebensmitteln bei der Verarbeitung und Behandlung auszuschließen. Ein interdisziplinäres Team mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Abteilungen Qualitätssicherung, Produktentwicklung, Produktion, Betriebstechnik und Logistik erstellt regelmäßige Gefahrenanalysen, in denen alle Prozesse bewertet und kritische Lenkungspunkte implementiert werden. Ein kritischer Lenkungspunkt CCP ist ein konkreter Prüfschritt im Produktionsprozess, an dem es möglich und von entscheidender Bedeutung ist, eine Gefahr für die Lebensmittelsicherheit zu verhüten. Hierfür werden an der identifizierten Prozessstufe Vorsorgemaßnahmen getroffen, beispielsweise die Einbindung eines Kontrollgerätes.

ZERTIFIZIERUNGEN



IFS Food: Der International Featured Standard (IFS) Food ist ein Standard zur einheitlichen Überprüfung der Lebensmittelsicherheit und des Qualitätsniveaus von Produzenten.



FSSC 22000: Die Food Safety System Certification 22000 ist eine Norm zur Gewährleistung der Lebensmittelsicherheit bei der Erzeugung von Lebensmitteln.

AUSZEICHNUNGEN



Storck erhält regelmäßig Auszeichnungen wie die der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) für die Qualität der Produkte, die im Rahmen der DLG-Qualitätsprüfungen seit Jahren durch Sachverständige getestet werden. Etwa 300 solcher Auszeichnungen haben Storck Produkte allein für die Jahre 2022/2023 erhalten.



Verantwortung für unsere Mitarbeitenden

Im Familienunternehmen Storck stehen die Mitarbeitenden im Mittelpunkt des Handelns. Respekt und gegenseitige Wertschätzung sind Grundsätze unserer Mitarbeiterfamilie. Eine enge Verbundenheit ist das Fundament für alles, was Storck so besonders und erfolgreich macht.

PERSONALPOLITIK

Leistung, Leidenschaft und Miteinander sind die drei Werte, die bei Storck eine zentrale Rolle einnehmen. Sie sind nicht nur die Basis für unsere Arbeitskultur, sondern bilden darüber hinaus auch die Richtschnur für die Personalführung in unserem Unternehmen.

Unsere Führungskräfte wissen: Nur wer selbst mit Engagement und Herzblut bei der Arbeit ist, kann seine Mitarbeitenden begeistern. Nur wer Kollegialität vorlebt, sorgt für ein angenehmes Arbeitsumfeld in der eigenen Abteilung. Nur gemeinsam mit allen Beschäftigten kann das Unternehmen Storck auch in Zukunft erfolgreich arbeiten.

Für die Unternehmensentwicklung ist die Personalpolitik ein wesentlicher Bestandteil. Zu dieser Politik gehören bei Storck passgenaue Maßnahmen, die den Bedarf des Unternehmens sowie die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen in den Fokus nehmen.

MITARBEITENDE



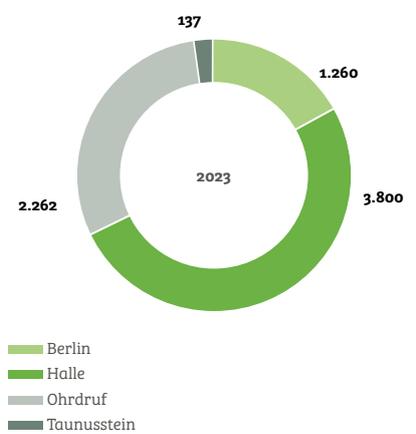
1,9%

FLUKTUATIONSRATE

Über alle Standorte hinweg ist die Fluktuationsrate bei Storck seit Jahrzehnten konstant niedrig.

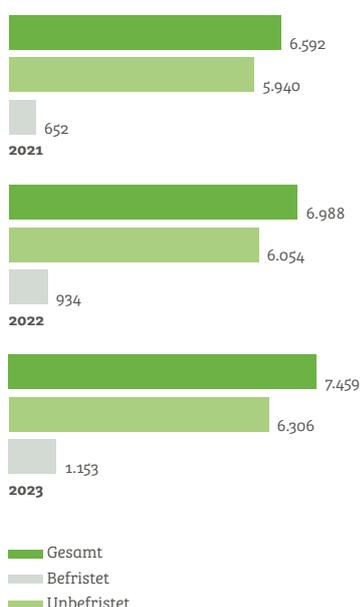
PERSONALSTAND AN DEN DEUTSCHEN STANDORTEN

in Anzahl Mitarbeitende



PERSONAL NACH

VERTRAGSART in Anzahl Mitarbeitende



Im Laufe des Berichtszeitraums haben wir dabei insbesondere drei Themen in den Mittelpunkt gestellt:

- **Führung/Mitarbeiterbindung:** Die Mitarbeiterbindung hat einen großen Stellenwert bei Storck. Durch sie gelingt es uns, eine lange Beschäftigungsdauer innerhalb der Belegschaft zu erzielen.
- **Personal- und Organisationsentwicklung:** Das Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Arbeits- und Lebensphasen mit passenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern.
- **Rekrutierung:** Die Deckung des Fachkräftebedarfs, die Suche nach neuen Talenten und die Sicherung der Arbeitsplätze werden immer herausfordernder. Durch attraktive Arbeitsplatzangebote möchten wir ein interessanter Arbeitgeber bleiben.

HERAUSFORDERUNG FACHKRÄFTEMANGEL

Ziel unserer Personalpolitik ist es, die Arbeitsplätze bei Storck langfristig zu bewahren, ihre Anzahl weiter auszubauen und sie mit gut ausgebildeten Arbeitskräften zu besetzen. Dabei sind wir zunehmend mit den Herausforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes konfrontiert. Um diesen erfolgreich zu begegnen, haben wir im Berichtszeitraum eigene Recruiter-Stellen in allen Personalabteilungen geschaffen. So sind wir noch besser in der Lage, effiziente Strategien und neue Plattformen für die Bewerberansprache an den jeweiligen Standorten zu etablieren.

Insbesondere mit Blick auf den Ausbildungs-Bewerbermarkt wurden neue Kanäle für die Ansprache von Interessenten ausgebaut. Hierzu zählen digitale Medien genauso wie die Zusammenarbeit mit den Schulen im regionalen Umfeld unserer Produktionsstandorte. Diese Kooperationen haben wir im Berichtszeitraum intensiviert und weiter ausgebaut.

Einen wichtigen Beitrag zur effizienten Mitarbeiterfindung und -bindung leistet die Kommunikation, die wir als Arbeitgeber nach innen und außen vermitteln. Die im Berichtszeitraum aufgebaute Abteilung „Employer Branding“ entwickelt unsere Arbeitgebermarke und treibt die Mitarbeiterfindung und -bindung voran, um dem Personalkräftemangel vorzubeugen.

UNSERE MITARBEITENDEN

An unseren deutschen Standorten in Berlin, Halle, Ohrdruf und Taunusstein sowie in 22 internationalen Vertriebsorganisationen zum Ende des Berichtsjahres über 8.000 Mitarbeitende gearbeitet. Der weitaus größte Teil davon war an den vier deutschen Produktionsstandorten tätig – hier waren es 7.459 Mitarbeitende. Aufgrund der Wesentlichkeit für Storck bilden diese Standorte die Datengrundlage.

An den Produktionsstandorten

Im westfälischen Halle befindet sich unser größter Standort mit rund 3.800 Mitarbeitenden. Hier ist auch das Unternehmen Condetta ansässig. Am Standort Ohrdruf in Thüringen sind über 2.200 Mitarbeitende tätig. Zur Belegschaft am Standort Berlin zählen circa 1.200 Menschen. Unser Tochterunternehmen Waffel Löser in Taunusstein hat rund 140 Mitarbeitende. Im Jahr 2023 erhöhte sich der Personalstand um insgesamt 6,7%, allein in Halle um mehr als 8%. Neu eingestellt wurden sowohl in 2022 als auch 2023 je über 1.000 Beschäftigte.

Die Mitarbeiterfluktuation ist bei Storck seit Jahrzehnten konstant niedrig. Im Berichtsjahr 2023 lag sie bei 1,9%. Betriebsbedingte Kündigungen gab es bei Storck im Berichtsjahr nicht.

Im gewerblichen wie im kaufmännischen Bereich bieten wir diverse Arbeits- und Ausbildungsplätze in einer Vielzahl von Berufen. Mit 46% Frauen und 54% Männern in der Belegschaft blieb das Geschlechterverhältnis im Gesamtunternehmen wie in den Jahren zuvor gleichmäßig verteilt.



Bei der jährlichen Mitarbeiterereinführungsveranstaltung erfolgt ein intensives Onboarding.

Um die Verladung der Süßwaren kümmern sich Mitarbeitende in unseren unternehmens-eigenen Logistikzentren.



Sorgfalt und Präzision sind an vielen Arbeitsplätzen in der Produktion gefragt.

Regelmäßige Feedbackgespräche tragen zur Entwicklung der Mitarbeitenden bei.

Der weit überwiegende Teil der Belegschaft (rund 85%) hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Knapp 15% der Arbeitsplätze sind befristete Stellen. Befristete Stellen ergeben sich durch Elternzeitvertretungen und Studierende, die im Unternehmen Praktika absolvieren oder ihre Abschlussarbeiten schreiben.

Ein weiterer Grund für befristete Anstellungen kann eine kurzzeitig steigende Auftragslage sein. Diese kann zum Beispiel durch saisonal bedingte Auftragsspitzen oder Promotionaktivitäten des Vertriebs bedingt sein. Bei einem solchen zeitlich begrenzten Einsatz von Personal in der Produktion vergeben wir

zunächst tarifliche Vollzeit- und Teilzeitstellen vorrangig mit befristeten Arbeitsverträgen.

Für die Arbeit mit neu entwickelten Produkten stellen wir weiteres Personal ebenfalls nicht gleich ausschließlich unbefristet ein. Etabliert sich das Produkt auf dem Markt und ist eine langfristige Beschäftigung absehbar, können solche befristeten Arbeitsverträge entfristet werden. Für viele Beschäftigte ist ein befristeter Vertrag der Einstieg in ein langfristiges Arbeitsverhältnis bei Storck. Im Berichtsjahr sind 237 Mitarbeitende – also rund ein Viertel der befristet Beschäftigten – fest übernommen worden.

Externes Personal

Unser Ziel ist es, standortübergreifend Personal mit festen Arbeitsverträgen einzustellen und diesen hohen Anteil langfristig konstant hoch zu halten.

Bei Schwankungen im konkreten Personalbedarf oder auch in Übergangszeiten bei Stellenbesetzungen oder bei fachspezifischem Bedarf nutzen wir auch die Möglichkeit, externes Personal in Form von Zeitarbeitskräften für eine begrenzte Zeit zu beschäftigen: Im Berichtsjahr waren in Durchschnitt 450 Zeitarbeitskräfte an den deutschen Produktionsstandorten von Storck tätig.

ARBEITEN BEI STORCK

„Im Mittelpunkt unseres Handelns steht der Mensch.“ Dieser Leitsatz bringt das Denken, das in unserem Unternehmen auf allen Ebenen gelebt wird, auf den Punkt. Mit einer den Menschen zugewandten Firmenphilosophie gelingt es Inhaber Axel Oberweland, das bereits in der vierten Generation bestehende Unternehmen in jeder Hinsicht verantwortungsvoll zu führen.

Willkommenskultur

Die Firmenphilosophie von Storck und unsere Kultur vermitteln wir auch allen neu eingestellten Mitarbeitenden, die wir nicht nur nach fachlichen Kriterien, sondern auch nach Persönlichkeit auswählen. Von Beginn an möchten wir sie gut in ihr Team integrieren und ihnen einen angenehmen und erfolgreichen Start zu ermöglichen. Jährlich findet eine zweitägige Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitenden statt, bei der diese am Heimatstandort in Halle zusammenkommen. Diverse Onboarding-Veranstaltungen ergänzen dies virtuell, um einen standortübergreifenden Austausch zu fördern.

Aktive Mitbestimmung

An allen Produktionsstandorten sind jeweils eigene Betriebsräte etabliert, die die betriebliche Mitbestimmung der Belegschaft wahren. Die gewählten Betriebsratsmitglieder aus den Produktions- und Verwaltungsbereichen vertreten die Interessen der verschiedenen Arbeitsbereiche bestmöglich. Auf regelmäßigen Betriebsversammlungen informiert der Betriebsrat die Belegschaft über aktuelle Themen. Für die Interessen unserer jungen Arbeitnehmenden sprechen eigene Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Dank eines stets offenen und sachbezogenen Umgangs ist die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll und durch ein hohes Maß an gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Regelmäßig stattfindende Gespräche und Termine – auch zusätzlich zu den gesetzlich vorge-

schriebenen Zeitpunkten – fördern das Verständnis für die jeweils andere Position. Mitteilungen an den Betriebsrat erfolgen seitens der Unternehmensführung umfassend und rechtzeitig.

Die Betriebsräte und die Geschäftsleitung beschließen in gemeinsamen Verhandlungen Kollektivvereinbarungen. Solche Betriebsvereinbarungen gelten für alle nichtleitenden Angestellten (98 % der Gesamtbelegschaft). Betriebsrat und Personalleitung geben alle Betriebsvereinbarungen nach Abschluss per Hausmitteilung bekannt. Spätestens zwei Wochen nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung steht diese allen Mitarbeitenden über Aushänge oder das unternehmenseigene Intranet zur Verfügung. Bei nicht mitbestimmungspflichtigen Änderungen durch Storck werden die Betriebsräte unverzüglich informiert.

Alle geltenden Betriebsvereinbarungen, die Tarifverträge sowie weitere allgemeingültige Regelungen können die Beschäftigten jederzeit einsehen. Sie schaffen einen Rahmen für unser Unternehmen, in dem Tarifverhandlungen und Versammlungsfreiheit selbstverständlich sind. Im Berichtsjahr 2023 gab es im Zusammenhang mit den nationalen Tarifverhandlungen am Standort Halle einen Warnstreik. Storck hat dafür eine geeignete Fläche und sanitäre Anlagen zur Verfügung gestellt.

Offene Feedbackkultur

Wir pflegen eine offene Kommunikationskultur: Unsere Mitarbeitenden informieren wir zeitnah und regelmäßig über Aktuelles und Veränderungen. Für die interne Kommunikation haben wir die Mitarbeiterzeitung „Wir von Storck“ etabliert, die in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht ist.

Altersunabhängig erhalten die Angestellten bei Storck einmal jährlich eine Beurteilung und Entwicklungsplanung, die auf die individuellen Leistungen und Kompetenzen eingeht. Vorgesetzte und Mitarbeitende besprechen die

Leistungsbeurteilung in Feedback-Gesprächen und entscheiden gemeinsam über erforderliche oder gewünschte Entwicklungsperspektiven. Bei Auszubildenden findet ein Feedback-Gespräch nach jedem Abteilungswechsel statt. Im gewerblichen Bereich werden Leistungsbeurteilungen mindestens alle drei Jahre oder anlassbezogen erstellt und besprochen.

INTEGRATION GEFLÜCHTETER AUS DER UKRAINE

Infolge des Kriegs in der Ukraine, der im Februar 2022 begann, sind viele Menschen nach Deutschland geflüchtet. Für unser Unternehmen war schnell klar, dass auch wir einen Beitrag zur Integration der geflüchteten Menschen leisten können.

Am Standort Halle nahmen im Juli 2022 zehn Geflüchtete ihre Tätigkeit in der Produktion auf. Die Integration verlief so gut, dass wir die Kapazität in den folgenden Monaten stetig ausweiten konnten. Zum Ende des Jahres 2023 waren am Standort Halle schließlich über 60 Geflüchtete beschäftigt.

Genau wie am Standort Ohrdruf, wo im Berichtsjahr zwölf Geflüchtete aus der Ukraine ihre Arbeit aufnahmen, haben intern angebotene Sprachkurse und die Unterstützung der Belegschaft einen großen Anteil daran, dass sich die ukrainischen Kolleginnen und Kollegen gut in ihr Team und in die täglichen Produktionsabläufe einfügen konnten.



10,6

JAHRE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

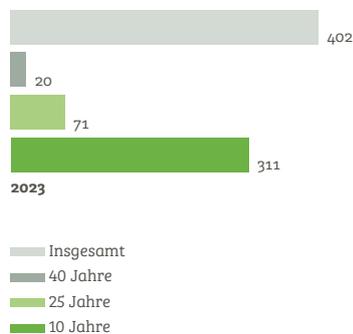
sind bei Storck der Durchschnitt – und verdeutlichen die Verbundenheit zwischen den Mitarbeitenden und dem Unternehmen.

94,7%

DER MITARBEITENDEN

sind an den deutschen Standorten von Storck vom Tarifvertrag abgedeckt.

JUBILARE in Anzahl Mitarbeitende



Jubilarinnen und Jubilare erhalten goldene Treuemedaillen und Anstecknadeln als Auszeichnung für ihre langjährige Verbundenheit mit Storck.



Mitarbeitertreue und Verbundenheit

Eine große Mitarbeitertreue und Verbundenheit zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitenden zeichnen Storck aus. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 10,6 Jahren spricht für sich. Die Mitarbeitenden identifizieren sich mit dem Unternehmen, profitieren von der Arbeitsplatzsicherheit und leben Kollegialität. Diese Verbundenheit ist auch bei den jährlichen Jubilarerhungen deutlich spürbar.

Im Jahr 2023 hatten 402 Mitarbeitende ein besonderes Jubiläum bei Storck: Sie haben dem Unternehmen seit 10, 25 oder 40 Jahren die Treue gehalten. Im Rahmen einer Jubilarfeier wurden sie hierfür vom Unternehmensinhaber persönlich mit einer Goldmünze geehrt. Wer auf 25 Jahre oder 40 Jahre Berufstätigkeit bei Storck zurückblickt, erhält darüber hinaus vier Wochen Sonderurlaub und eine Bonuszahlung.

Das Durchschnittsalter bei Renteneintritt lag bei Storck im Berichtsjahr 2023 bei 64 Jahren. Dieses Rentenalter ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, abgesichert durch eine gute Rentenbasis in eine neue Lebensphase zu starten. Auch nach ihrem Austritt aus dem Unternehmen bleiben ehemalige Kolleginnen und Kollegen in Kontakt mit ihrem alten Arbeitgeber: Sie sind bei Betriebsfesten oder Seniorentreffs fortwährend integriert und folgen den Geschehnissen bei Storck durch das Mitarbeitermagazin „Wir von Storck“.

Chancengleichheit

Chancengleichheit ist ein Bestandteil unserer Personalpolitik. Weder Alter und Geschlecht noch Nationalität, Religion oder Lebensstil beeinflussen die Chancen bei Storck. Es zählen Leistung, Leidenschaft und das Miteinander – ein Weg, der allen offen ist.

Schließlich wissen wir: Die Vielfalt unter den Mitarbeitenden zeichnet unser Unternehmen aus – und nicht zuletzt tragen die verschiedenen Persönlichkei-

ten mit ihren ganz individuellen Stärken zur hervorragenden Produktivität von Storck bei.

Diskriminierung wird nicht geduldet. Mit der Zertifizierung nach dem Sozialstandard SA8000 (siehe Seite 12) unterhält Storck ein verantwortliches Management im Unternehmen, in dem die Rechte aller Mitarbeitenden geachtet und ihre Einhaltung geprüft werden.

Der Aufstieg von Frauen in Führungspositionen hat bei Storck merkbar stattgefunden. Der Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhte sich in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich, insbesondere in den Bereichen Verwaltung und Marketing. Storck beschäftigte 2023 in der Gruppe der leitenden sowie außertariflich Angestellten zu einem Drittel Frauen.

An den deutschen Produktionsstandorten arbeitet eine vielfältige Belegschaft: Zum Ende des Berichtsjahres gehörten 1.148 Mitarbeitende – also etwa 16% – einer ausländischen Nationalität an. Der Anteil ist dabei abhängig von der jeweiligen Bevölkerung: In Berlin haben 16% der Storck Mitarbeitenden eine nichtdeutsche Nationalität, in Halle 14%, am thüringischen Standort Ohrdruf rund 18% und im hessischen Taunusstein sind es rund 39%.

Wir sind stolz auf den starken Zusammenhalt und die traditionell gute Zusammenarbeit innerhalb unserer Abteilungen. Dennoch ist uns bewusst, dass es Fälle geben kann, in denen sich Mitarbeitende sich unfair behandelt, belästigt oder diskriminiert fühlen. Hierfür haben wir im Rahmen des Managements der Themen aus dem Sozialstandard SA8000 ein Beschwerdesystem eingerichtet. Im Rahmen dessen werden alle Vorfälle, die von direkt Beteiligten oder beobachtenden Personen gemeldet werden, geprüft und Abhilfepäne umgesetzt. In den Jahren 2022 und 2023 gab es zwar Einzelfälle, jedoch keine systematischen Beschwerden zur Diskriminierung. Zu den eingegangenen Beschwerden konnten in klärenden Gesprä-

chen Lösungen herbeigeführt werden. In einem Fall (2022) wurde eine Abmahnung erteilt.

BETRIEBLICHE LEISTUNGEN

Es ist uns ein großes Anliegen, die Leistung, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tagtäglich in den Produktionshallen und Verwaltungsgebäuden für Storck erbringen, über die Entlohnung hinaus angemessen wertzuschätzen.

Dies gelingt durch ein kollegiales, anerkennendes Miteinander in der täglichen Arbeit genauso wie durch eine Vielzahl an betrieblichen Leistungen, die wir unseren Mitarbeitenden zusätzlich zu einer übertariflichen Bezahlung bieten. Beispiele sind unsere Storck Mitarbeiterbeteiligung, verschiedene Vorsorgemodelle und diverse Mobilitätsangebote.

Von diesen Leistungen profitieren nicht nur die Vollzeitbeschäftigten unseres Unternehmens: Teilzeitbeschäftigte können die verschiedenen Zusatzleistungen entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilig in Anspruch nehmen.

Übertarifliche Bezahlung

An allen deutschen Standorten wendet Storck den Tarifvertrag für die Süßwarenindustrie an, vergütet aber grundsätzlich übertariflich. Dieses Vorgehen entspricht unserer Vergütungsstrategie, die auf eine attraktive Entlohnung abzielt. Jährlich und anlassbezogen lassen wir die Entgelte dahin gehend durch einen Dienstleistungspartner prüfen.

Alle Tarifgehälter liegen oberhalb der gesetzlichen Mindestlohngrenze. Die in 2023 ausgezahlten Entgelte lagen selbst in der untersten Tarifgruppe des gewerblichen Bereichs durch Produktivitätsprämien und weitere Zulagen deutlich über dem Tarifentgelt. Hinzu kommen Leistungen wie ein jährliches Weihnachtsgeld (100 % des Tarifentgeltes), Urlaubsgeld, Ansparung auf Zeitkonten beziehungsweise die Vergütung von Überstunden sowie vermögenswirksame Leistungen.

BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN NEBEN DEM GEHALT

- Storck Mitarbeiterbeteiligung
- Treueprämie bzw. Erfolgsbeteiligung (berechnet nach Jahresumsatzergebnis)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Gesundheitsförderung
- Prämierung und Vergütung von relevanten Ideen
- Zuwendungen bei besonderen Ereignissen (Hochzeiten, Geburten, Jubiläen)
- Süßwarenpräsente zu Weihnachten, zum Geburtstag und zum Sommerurlaub
- Regelmäßige Betriebsfeste
- Subventioniertes Essen in Betriebsrestaurants
- Personal-Warenverkauf
- Fahrgeldzuschuss für den öffentlichen Personennahverkehr
- JobRad-Leasing



Regelmäßige Betriebsfeste sind bei Storck Tradition.

Der Tarifvertrag enthält keine geschlechtsspezifischen Eingruppierungen: Die Basisvergütung in den jeweiligen Lohngruppen ist zu 100 % identisch.

Dennoch gibt es auch in unserem Unternehmen Unterschiede im Gehalt zwischen Männern und Frauen. Diese Unterschiede können verschiedene Gründe haben. Vergütungsunterschiede ergeben sich durch

die jeweilige Berufswahl, durch Berufsinhalte und durch Vollzeit- bzw. Teilzeit-Arbeit. Frauen, und vor allem Mütter, fragen mehr Teilzeitstellen nach als Männer. Nur bedingt durch solche Unterschiede liegt in unserem Unternehmen das durchschnittliche Gesamt-Entgelt in der Gruppe der Frauen knapp 10 % unter dem der Männer.

Mitarbeiterbeteiligung

Mit der Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung im Jahr 1978 übernahm Storck eine Vorreiterrolle in der Branche. Seither bestärkt die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung die Idee der „Storck Familie“, in der sich Arbeitnehmende und Arbeitgeber gleichermaßen dem Unternehmen verpflichtet fühlen. Die Neue Storck-Mitarbeiter-Beteiligung GmbH hält eine stille Beteiligung an der August Storck KG und partizipiert an deren Ergebnissen.

Mitarbeitende können über den Kauf von Anteilscheinen der Beteiligungsgesellschaft am Unternehmenserfolg teilhaben. Die ersten Anteilscheine gewährt Storck seinen Mitarbeitenden als Geschenk beim Einstieg in das Unternehmen. Die Beteiligung lohnt sich nicht nur finanziell: Ziel ist es, das unternehmerische Denken der Mitarbeitenden und deren Identifikation mit der Firma zu fördern.

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Sozialleistungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Eine Ausnahme stellen einzelne Rentenvorsorgeleistungen dar, die nur fest angestellten Mitarbeitenden zugutekommen können. So profitieren Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag von der betrieblichen Altersversorgung, die Storck für sie mitfinanziert. Zusätzlich erhalten Mitarbeitende flexible Möglichkeiten, die Eigenvorsorge für ihre Rente zu unterstützen und so langfristig finanzielle Sicherheit aufzubauen. Entgeltumwandlungen in verschiedenen Vertragsvarianten können dabei auch mit der Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen durch Storck kombiniert werden. Eine intern angebotene Beratung zur betrieblichen Altersversorgung bietet Mitarbeitenden frühzeitig Orientierung bei der Planung des neuen Lebensabschnitts.

Betriebliche Sozialarbeit

Private wie berufliche Probleme können jede und jeden von uns treffen. Ob Unstimmigkeiten im Job, Familiensorgen, Sucht oder Schulden: Wer Hilfe braucht, findet mit Unterstützung von Storck geschulte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die vertraulich und professionell beraten und bei der Lösungsfindung helfen.

Diese betriebliche Sozialarbeit ist eine aus dem Fürsorgegedanken erwachsene Dienstleistung, die offen für alle Mitarbeitenden ist. Es ist eine freiwillige Leistung unseres Unternehmens, die über das im Tarifvertrag und in Betriebsvereinbarungen definierte Maß hinausgeht. Der betrieblichen Sozialarbeit zugrunde liegt der Ansatz „Hilfe zur Selbsthilfe“, damit Mitarbeitende ihre Probleme aus eigener Kraft und Verantwortung angehen und lösen können.



Betriebliches Mobilitätsangebot: Mit dem Job-Rad zur Arbeit.

Fahrten im öffentlichen Nahverkehr subventioniert Storck mit einem Zuschuss von 50% für Job- und Deutschlandtickets.



334

MITARBEITENDE

haben im Berichtsjahr Elternzeit genommen. 315 sind an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Ein relevantes Thema der heutigen Zeit ist beispielsweise die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, die betroffene Familien oft vor große Herausforderungen stellt. In Kooperation mit einem unabhängigen Unternehmen für Pflegeberatung und -schulungen erhalten alle Mitarbeitenden von Storck bei Bedarf eine individuelle und kostenfreie Beratung sowie Schulungen von Pflegeexperten. So erhalten Betroffene in herausfordernden Lebenssituationen Hilfe bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Mobilität

Für den Weg zum Arbeitsplatz unterstützen wir unsere Mitarbeitenden schon seit vielen Jahren bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln. Diese können gute Alternativen zur individuellen Anreise mit dem PKW bieten.

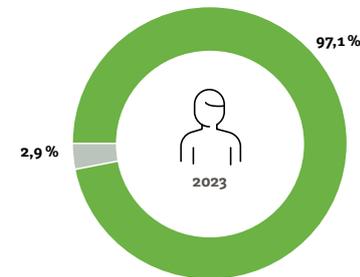
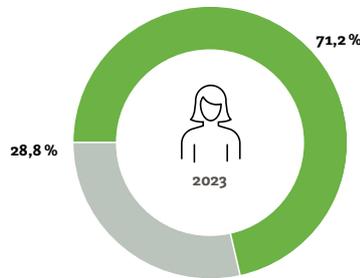
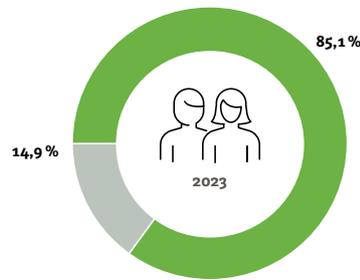
Jobtickets und Werksbusse

Wir subventionieren Jobtickets oder das Deutschlandticket für den öffentlichen Nahverkehr mit einem Zuschuss von 50%. Am Standort Halle sind zudem Firmenbusse im Einsatz, die die Mitarbeitenden, jeweils getaktet zu den Schichtzeiten, aus unterschiedlichen Orten abholen und zurückfahren.

Fahrrad-Leasing für alle

Im Jahr 2016 führte Storck für alle Mitarbeitenden ein Leasingssystem für Fahrräder ein. Auf allen Hierarchieebenen und aus allen Bereichen von der Produktion bis zur Geschäftsführung können unsere Kolleginnen und Kollegen Job-Räder steuerbegünstigt und unterstützt vom Arbeitgeber leasen. Diese Aktion soll Mitarbeitende motivieren, das Fahrrad für den Weg zum Arbeitsplatz zu nutzen. Das Fahrradfahren bringt gleich zweifach positive Effekte mit sich: Es fördert zum einen die körperliche Aktivität und schont zum anderen die Umwelt. Aus diesem geförderten Angebot resultieren sehr gute Erfahrungen – seit Beginn wurden fast 4.000 Räder über das Leasing bezogen.

PERSONAL NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT in %



■ Vollzeit
■ Teilzeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war bei Storck schon ein Thema, lange bevor es öffentlich diskutiert wurde. Bereits Ende der 50er-Jahre führte das Unternehmen Schichtzeiten ein, die an die Bedürfnisse von Familien angepasst waren. Damit unsere Mitarbeitenden heute Familie und Beruf besser vereinbaren können, bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle.

Mitarbeitende in Elternzeit möchten wir bei der Rückkehr in ihren Beruf bestmöglich unterstützen. Je nach den Erfordernissen und Möglichkeiten am jeweiligen Standort findet die Personalabteilung auch individuelle Lösungen, um Eltern ihren Alltag zu erleichtern und dabei zu helfen, weiter ihrem Beruf nachzugehen. Eine Gleitarbeitszeit sowie flexible Teilzeit- und Homeoffice-Regelungen leisten dabei einen Beitrag.



Storck unterstützt Kindertagesstätten im direkten Umfeld der Produktionsstandorte.

Im Berichtsjahr 2023 haben 334 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Storck Elternzeit in Anspruch genommen. Die Rückkehrate ist mit 94% erfreulich hoch: Abgesehen von wenigen Ausnahmefällen kehrten die Personen nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz bei Storck zurück.



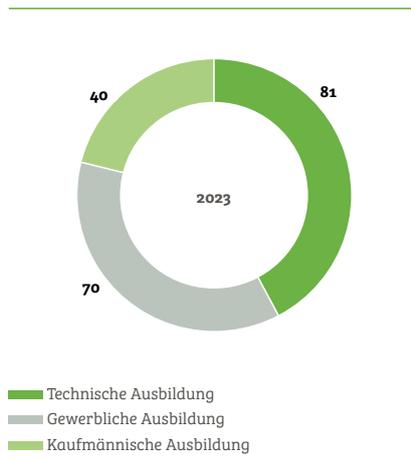
Präzision ist gefragt: Das gilt besonders in den technischen Ausbildungsberufen.

AUSBILDUNG

Eine fachlich fundierte Ausbildung zu Beginn der beruflichen Karriere hat in unseren Augen einen noch größeren Wert, wenn sie die persönliche Weiterentwicklung und die Förderung von Potenzialen in den Fokus stellt. Genau dieses Angebot machen wir jungen Menschen mit einer Vielzahl an interessanten Ausbildungsberufen.

Vom Mechatroniker für Kältetechnik über die Fachkraft für Lebensmitteltechnik und den Beruf des Fachlageristen bis hin zum Fachinformatiker für Systemintegration stehen zahlreiche Ausbildungsberufe zur Auswahl. Zudem bietet Storck im Rahmen des dualen Studiums Bachelor-Studiengänge in den Bereichen Lebensmitteltechnologie, Betriebswirtschaft und Digitale Logistik an.

AUSZUBILDENDE NACH AUSBILDUNGSBEREICHEN in Anzahl Mitarbeitende



Insgesamt beschäftigte Storck im Berichtsjahr 191 Auszubildende: 95 in Halle, 72 in Ohrdruf und 24 in Berlin. Allein im Jahr 2022 haben 68 Personen ihre Berufsausbildung oder ein Bachelorstudium im Rahmen eines dualen Studienprogramms bei uns begonnen. Im Berichtsjahr 2023 waren es 60 Personen. In den letzten Jahren ist insbesondere die Anzahl an Ausbildungsplätzen für angehende Süßwarentechnologen und technische Berufe angestiegen. Im kaufmännischen Bereich hingegen gewinnen duale Studiengänge zunehmend an Bedeutung.

Eine Ausbildung bei Storck ist ganzheitlich angelegt: Wir wollen unsere Auszubildenden nicht nur fachlich schulen, sondern sie auch bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung unterstützen. Zusätzlich zu ihrer regulären Ausbildung erhalten sie Schulungen zu Arbeitstechniken,

AUSGEZEICHNET!

Vom unabhängigen Marktforschungsunternehmen Trendence haben wir im Berichtsjahr erneut Gütesiegel für die hohe Qualität unserer Trainee- und Ausbildungsprogramme erhalten.



PROGRAMM ERASMUS+



Janina hat erfolgreich am Erasmus+ Programm teilgenommen.

Unsere Auszubildenden und dual Studierenden blicken über Landesgrenzen hinaus: Am Haller Standort können sie am Erasmus+ Programm teilnehmen und ein bis zu 10-wöchiges Auslandspraktikum

in einer unserer Landesgesellschaften absolvieren.

Janina war während ihres dualen Studiums der Betriebswirtschaft für zehn Wochen in der belgischen Vertriebsgesellschaft von Storck: „Die Möglichkeit, ein Auslandspraktikum zu absolvieren, war einer der Gründe, warum ich mich bei Storck beworben habe. In Belgien gehörten die Abwicklung von Bestellungen und der Kontakt mit Kunden aus Belgien, Luxemburg und Frankreich zu meinen Aufgaben. Dabei habe ich nicht nur die belgische Arbeitswelt kennengelernt, sondern auch die kulturellen Vorzüge, die sich nicht nur auf leckere Pommes und Waffeln beschränken. Durch den Auslandsaufenthalt habe ich mich persönlich weiterentwickelt und mein Wissen in viele Richtungen erweitert.“

PROJEKT „JOB-DIALOG“

Bei seinem Renteneintritt hatte ein Storck Mitarbeiter die Idee, sein Wissen als ehemaliger Leiter der mechanischen Werkstatt an junge Menschen weiterzugeben. Daraus entstand vor mehr als 20 Jahren das Projekt „Job-Dialog“. Mit finanzieller Unterstützung der Stadt Halle sowie mit Maschinen, Werkzeugen und Material von Storck teilen ehrenamtliche Betreuer, darunter ehemalige Unternehmensangehörige, ihren wertvollen Erfahrungsschatz. Im Rahmen eines 120-stündigen Kurses bereiten sie Praktikanten für einen Beruf in der metallverarbeitenden Branche vor. Viele Teilnehmende wurden später in eine Ausbildung vermittelt.

STIPENDIENVERGABE FÜR TALENTE



Mit Stipendien unterstützt Storck junge Mitarbeitende aus dem Unternehmen.

Die Unterstützung und Förderung von Auszubildenden und Studierenden liegt uns am Herzen. So ist Storck Partner im Netzwerk Deutschlandstipendium und unterstützt an den Standorten Halle und Ohrdruf insgesamt 20 besonders talentierte und engagierte Studierende. Dank der Unterstützung aus dem Netzwerk von Bund, privaten Förderern und Unternehmen können sich die Studierenden ganz auf ihre Ausbildung konzentrieren. Zusätzlich zum Deutschlandstipendium vergibt Storck über den Studienfonds OWL auch Sozialstipendien an Studierende, bei denen eine finanziell oder persönlich schwierige Situation das Studium gefährdet.

Wir fördern das

**Deutschland
STIPENDIUM**



Der Einsatz im Außendienst ist fester Bestandteil des Trainee-Programms Sales.

Die Personal- und Organisationsentwicklung kreiert vielfältige Angebote zur Mitarbeiterförderung.

Kommunikation und Zeitmanagement sowie zu Präsentationstechniken und professionellem Auftreten. Das Seminarprogramm passen wir an die Bedarfe der jeweiligen Ausbildungsberufe an.

Nicht nur die direkten Kolleginnen und Kollegen unserer Auszubildenden helfen ihnen bestmöglich beim Einstieg ins Berufsleben. Auch abteilungsübergreifend hat das Onboarding eine große Bedeutung: So stehen beispielsweise am Standort Halle während der Einführungstage die Erlebnispädagogik, ein ausführlicheres Kennenlernen untereinander sowie der Aufbau und Ausbau des Netzwerks im Fokus.

Aus unternehmerischer Sicht ist die Ausbildung ein wichtiger Faktor, um nachhaltig profitabel zu wachsen. Schon frühzeitig besprechen wir deshalb mit den Auszubildenden die Übernahmewünsche und finden individuelle Lösungen, um bestmöglich auf spezifische Talente und Anliegen der Auszubildenden einzugehen. Schließlich möchten wir talentiertes, fachlich und persönlich überzeugendes Personal halten und für die Zukunft binden.

AZUBIS VON MORGEN

Auf der Suche nach Talenten begeistert Storck viele Jugendliche für kaufmännische, technische und naturwissenschaftliche Berufe. Am Standort Halle kooperieren wir beispielsweise mit Schulen aus der Region bei der Umsetzung praktischer Lernprojekte. Exemplarisch für dieses lokale Engagement steht die Kooperation zum „Zuckerprojekt“. Hierbei erhalten Schülerinnen und Schüler im Chemieunterricht die Möglichkeit, theoretisch erlernte Inhalte in den Laboren von Storck und durch Einblicke in die Produktionsabläufe mit praktischen Inhalten zu verknüpfen. Im Rahmen dieses Projekts haben in den vergangenen 20 Jahren zahlreiche Schülerinnen und Schüler einen ganz praktischen Eindruck von den Berufsfeldern und Arbeitsprozessen in der Süßwarenherstellung gewinnen können.

CROSS-MENTORING OWL

Unser Unternehmen beteiligt sich seit 2012 am Förderprogramm Cross-Mentoring OWL für junge weibliche Führungskräfte. Ziel des Programms ist die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der weiblichen Nachwuchskräfte. Im Rahmen des unternehmensübergreifenden Programms stehen jungen Mitarbeiterinnen mit Potenzial über einen Zeitraum von einem Jahr Mentorinnen anderer Unternehmen beratend zur Seite. Gleichzeitig teilen erfahrene Führungskräfte von Storck als Mentorinnen ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit jungen Talenten anderer Unternehmen. Beide Seiten gewinnen neue Erkenntnisse für ihren beruflichen Alltag und bauen Netzwerke auf.

Traineeprogramm

Jungen Nachwuchskräften bieten wir mit einem Traineeprogramm nach dem Studium einen gut begleiteten Berufsstart. Gleich zu Beginn des Programms steigen Trainees mit einem unbefristeten Vertrag in das Unternehmen ein. Vom ersten Tag an sind sie in Projekte eingebunden und wachsen in verantwortungsvolle Aufgaben hinein.

Im Berichtsjahr 2023 waren an den Standorten 36 Trainees beschäftigt. Die jeweiligen Programme sind dabei in verschiedenen Fachrichtungen angesiedelt, etwa im Marketing und Vertrieb, in der Logistik oder im Bereich Finanzen und Controlling. Storck begleitet die Trainees neben der Vermittlung von Fachinhalten mit unterstützenden Seminaren und obligatorischen Trainingsbausteinen, unter anderem in den Bereichen Kommunikation, Präsentationstechniken oder Zeitmanagement. Während der gesamten Laufzeit stehen den Trainees persönliche Mentoren zur Seite. Dies ist für die jungen Nachwuchskräfte wie für unser Unternehmen ein bewährter und Erfolg versprechender Weg.

WEITERBILDUNG

Die permanente Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Unabhängig von der Position und Rolle unserer Mitarbeitenden identifizieren wir individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale und leiten daraus gewinnbringende Maßnahmen ab.

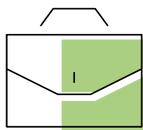
Die Abteilung für Personal- und Organisationsentwicklung hat im Jahr 2022 an den Standorten Berlin, Halle und Ohrdruf dezentrale Teams aufgebaut. Diese Teams stehen bei konkretem Bedarf unmittelbar vor Ort als Ansprechpartner für die Mitarbeitenden zur Verfügung. Zudem agieren sie standortübergreifend als Themenverantwortliche für Programmangebote, bei denen beispielsweise Themen wie die zunehmende Digitalisierung und Transformations-



19

AUSBILDUNGSBERUFE

und Studienprogramme bietet Storck an den Standorten in Deutschland an.



> 2.000

SEMINARE

besuchten unsere Mitarbeitenden im Berichtsjahr 2023.

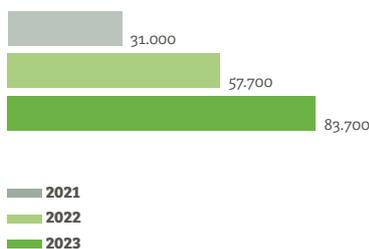


75%

DER FÜHRUNGSPPOSITIONEN

konnten im Berichtszeitraum durch Mitarbeitende aus dem eigenen Haus besetzt werden.

**SCHULUNGSSTUNDEN
DER MITARBEITENDEN**



anlässe, aber auch der demografische Wandel oder der Fachkräftemangel im Fokus stehen.

Wir haben die Weiterbildungsmöglichkeiten im Berichtsjahr noch einmal deutlich verstärkt. Zahlreiche Angebote entstehen in enger Zusammenarbeit mit den Führungskräften und sind individuell auf die Teilnehmenden ausgerichtet. Beispielsweise wurde ein Potenzialentwicklungsprogramm für den Bereich Produktion und Technik aufgesetzt, das Nachwuchsführungskräfte auf ihre zukünftige Führungsrolle vorbereitet. Wir schulen selbst und greifen zusätzlich auf einen eigens aufgebauten Pool an qualifizierten externen Coaches und Trainern zu.

Ein inhaltlicher Schwerpunkt lag im Jahr 2023 auf der länderübergreifenden Kollaboration innerhalb unseres Unternehmens. Diesbezüglich wurden neue Schulungsbedarfe ermittelt und erste Umsetzungen angestoßen. So ist unter anderem das Training „successful intercultural collaboration“ für nationale und internationale Kollegen zur Stärkung der erfolgreichen Zusammenarbeit entwickelt worden.

Im hauseigenen Schulungsportal, der Storck Lernwelt, werden diverse Seminare zu allgemeinen Themen angeboten. Einige davon sind für bestimmte Mitarbeitergruppen verpflichtend – die meisten sind jedoch freiwillige professionelle Schulungsmöglichkeiten. Virtuelle Trainings werden dabei sinnvoll mit traditionellen Lernkonzepten in Präsenz verknüpft. Im Berichtsjahr haben unsere Experten insbesondere die E-Learnings optimiert – sowohl inhaltlich mit Blick auf die relevanten Lernziele als auch sprachlich und technisch, um eine zielgruppengerechte Ansprache und barrierearme Teilnahme zu gewährleisten. Die Qualität der Schulungsangebote evaluieren wir mit Feedbackbögen, um im Dialog mit den Mitarbeitenden auch weitere Bedarfe zu ermitteln.



> 200

SICHERHEITSBEAUFTRAGTE

tragen im Unternehmen dazu bei, sichere und gesunde Arbeitsplätze zu gestalten.

ARBEITSSICHERHEIT

„Sicherheit geht vor“ – dieser Grundsatz gilt in einem produzierenden Unternehmen wie Storck ganz besonders. Wir haben ein Managementsystem im Bereich Arbeitssicherheit etabliert, das auf einem detaillierten Monitoring beruht und sich in systematischen Arbeitsschutzmaßnahmen zeigt. Eine wichtige Rolle spielen ausgebildete Fachkräfte für Arbeitssicherheit an allen Standorten sowie über 200 Sicherheitsbeauftragte aus diversen Abteilungen innerhalb der Produktion und der Verwaltung. Sie gehören zum festen Teilnehmerkreis der standortspezifischen Arbeitsschutzausschüsse, die mehrmals jährlich tagen. Darin vertreten sind unter anderem die Werkdirektoren als Arbeitsschutzbeauftragte des Standortes, die Koordinatoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Mitglieder des Betriebsrats.

Maßnahmen

Die Arbeitsschutzexperten führen in allen Bereichen bei Storck Sicherheitsbegehungen und arbeitsplatzbezogene Gefährdungsanalysen durch. Ihre Erkenntnisse bündeln sie in einem digitalen System für Gefährdungsbeurteilung, das im Berichtsjahr standortübergreifend vereinheitlicht und ausgebaut wurde. Für die festgestellten Gefahrenpotenziale entwickelt der jeweilige Arbeitsschutzausschuss präventive Maßnahmen und begleitet deren Umsetzung.

Oft bewirken schon kleine Veränderungen etwas, beispielsweise die Optimierung von Fahrtwegen der Palettenfahrzeuge innerhalb der Produktionshallen, um Kreuzungsverkehre zu verringern. Manchmal ist es aber auch der größere Umbau einer Maschine oder die technische Optimierung einer Anlage, mit der wir das gewünschte Maß an Sicherheit erzielen. Storck investiert fortlaufend, um die Sicherheit am Arbeitsplatz und auf dem Betriebsgelände zu gewährleisten und zu verbessern. Zahlreiche Maßnahmen – etwa Lärminderungsprogramme oder Absturzsicherungen in der

Produktion – sollen nicht nur Unfälle und Verletzungen verhindern, sondern auch die Gesundheit vorbeugend schützen.

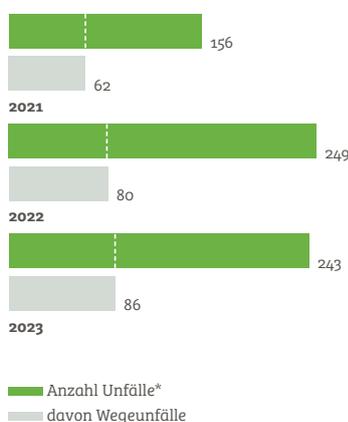
Zu einer optimalen Arbeitssicherheit gehören Unterweisungen und regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen. Darunter sind verpflichtende Grundschulungen zu allgemeinen Themen wie dem Brandschutz, aber auch arbeitsplatzbezogene Schulungen wie Trainings zum sicheren Führen von Staplern und Hubarbeitsbühnen oder zur Handhabung von Gefahrgut. Darüber hinaus bilden wir bei Storck Erst- und Räumungshelfer aus.

Monitoring

Die Wirksamkeit unserer Vorsorgemaßnahmen kontrollieren wir unter anderem mit detaillierten Unfallstatistiken. Hierin dokumentieren unsere Sicherheitsfachkräfte alle Arbeitsunfälle, deren Ursachen und Folgen. Dabei erheben sie Unfälle mit und ohne Ausfallzeiten sowie Wegeunfälle separat. Verletzungen, die eine Erste-Hilfe-Maßnahme erfordern, dokumentieren wir ebenso wie kleinere Verletzungen, zum Beispiel Schnittverletzungen durch Papier. Die Krankenquote betrug im Berichtsjahr 9,5%. Sie umfasst Krankheit, Kuren sowie Ausfallzeiten durch Arbeits- und Wegeunfälle. Wegen der guten Vorsorgemaßnahmen liegt kein außergewöhnliches Risiko für arbeitsbedingte Erkrankungen vor.

Die Anzahl der Unfälle und Verletzungen konnten wir im Berichtszeitraum trotz steigender Zahl an Mitarbeitenden konstant niedrig halten. Tödliche Unfälle hat es bei Storck im Berichtszeitraum nicht gegeben. Neben tatsächlichen Unfällen und Verletzungen analysieren wir auch bei „Beinahe-Unfällen“ die genauen Ursachen, um präventiv tätig zu werden. Diese präventiven Anpassungen führen gemeinsam mit der Selbstverantwortung eines jeden Mitarbeitenden zu einem hohen Arbeitssicherheitsniveau bei Storck.

UNFÄLLE



*Unfälle mit einer Ausfallzeit > 3 Tage

TRANSPARENZ UND INFORMATIONSVERMITTLUNG

Im Berichtsjahr haben wir die standortspezifischen Informationsseiten zur Arbeitssicherheit im Intranet von Storck neu aufgebaut. Zentrale Informationen sind übersichtlich dargestellt und aushangpflichtige Gesetze und Rahmenbedingungen zum Arbeitsschutz veröffentlicht. Mitarbeitende finden hier alle relevanten Ansprechpartner – etwa um direkt eigene Verbesserungsvorschläge einzubringen.

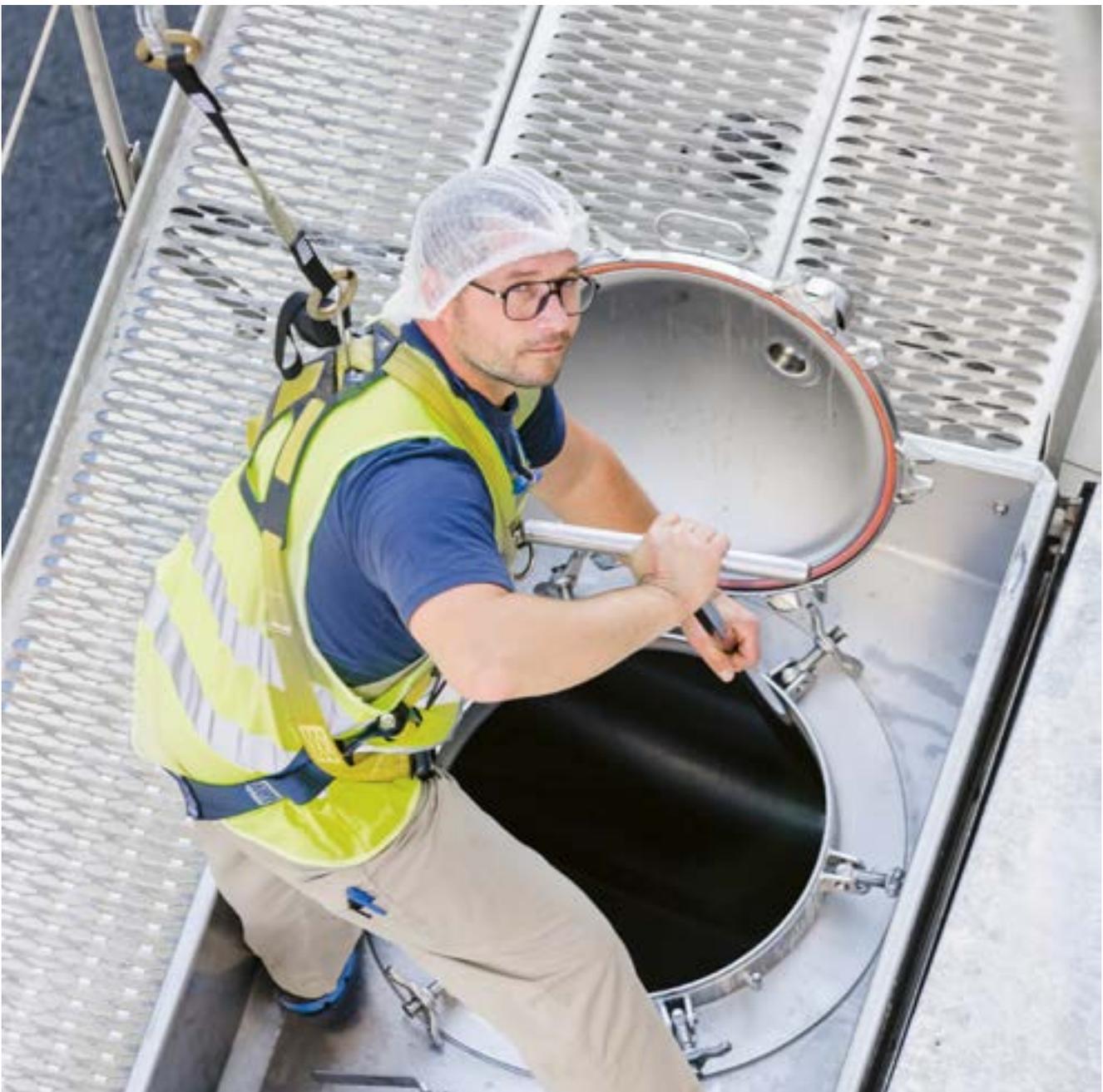
MITARBEITENDE



Ein individuell angepasster Gehörschutz ist im Produktionsumfeld von großer Bedeutung.

Brandschutzübungen werden an unseren Standorten regelmäßig durchgeführt.

Gurt- und Seilsysteme sichern Mitarbeitende der Warenannahme.





BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) ist an den Produktionsstandorten in Berlin, Halle und Ohrdruf ein fest etablierter Bereich, in dessen Zuständigkeit insbesondere die Themen Gesundheitsförderung, Arbeitsmedizin und Beratung fallen. Das BGM ist direkt an die jeweilige Werkdirektion angegliedert und wird standortspezifisch durch ein BGM-Team oder einzelne Koordinatoren verantwortet. Zwischen den BGM-Verantwortlichen der Standorte sowie auch zwischen den weiteren Gesundheitsakteuren findet eine enge Abstimmung statt. Hierzu gehören beispielsweise die Arbeitssicherheit und der Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Gemeinsam definieren unsere Experten die wichtigsten Felder und stellen systematisch gesundheitsgerechte Arbeitsplätze sicher. Daraus resultierende Maßnahmen sind an die einzelnen Standorte angepasst und unterscheiden sich bewusst, um den jeweiligen Bedarf abzudecken.

Arbeitsmedizinische Dienste

An jedem Produktionsstandort beschäftigt Storck eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt, der arbeitsmedizinische Untersuchungen und Beratungen gemäß den staatlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften durchführt. Die Arbeitsmediziner bieten den Mitarbeitenden persönliche Termine im Rahmen einer Sprechstunde an, stehen ihnen aber auch bei Rundgängen direkt am Arbeitsplatz beratend zur Seite. Neben den genannten Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen können alle

Hell, modern und professionell ausgestattet:

Am Standort Ohrdruf sind im Berichtsjahr zwei neue Behandlungsräume etabliert worden.

Mitarbeitenden kostenfreie Gesundheitsmaßnahmen in Anspruch nehmen: Hierzu zählen Hör- und Sehtests, Schutzimpfungen sowie individuelle medizinische Beratungen.

Gesundheitsförderung

Sowohl die Arbeit in der Produktion als auch am Schreibtisch können körperliche Fehlbelastungen mit sich bringen. Im Rahmen von Arbeitssituationsanalysen prüfen unsere BGM-Teams gemeinsam mit Arbeitsmedizinern die jeweilige Belastung und eventuelle Gefährdungen an den Arbeitsplätzen. Aus den Analysen leiten die Experten entsprechende Optimierungsvorschläge ab, die die Kräfte der Mitarbeitenden berücksichtigen und schonen.

In dem Bewusstsein, dass Bewegung im Alltag die Gesundheit fördert, motivieren wir unsere Mitarbeitenden zu Übungen am Arbeitsplatz, Gymnastik in Gruppen oder Trainingseinheiten an mobilen Rückentrainern. Besondere Unterstützung erhalten Arbeitnehmende mit orthopädischen Beschwerden oder anderen Erkrankungen, damit sie ihren Beruf weiter ausüben können. Die diversen Angebote werden durch arbeitsmedizinisches Personal oder externe Kooperationspartner wie Physiotherapeuten fachmännisch durchgeführt. Beispielsweise sind am Standort Ohrdruf an fünf Tagen in der Woche jeweils zur Kernarbeitszeit zwei Therapeutinnen oder Therapeuten eines externen Partners tätig. Für deren umfangreiches Angebot wurden im Berichtsjahr neue, moderne Räumlichkeiten etabliert: Die Physiotherapieabteilung umfasst nun zwei geschlossene Behandlungsräume, einen Multifunktionsraum für Kursangebote sowie Umkleidezimmer und Sanitäranlagen.

Zahlreiche Beratungs- und Coachingangebote führen die BGM-Verantwortlichen an den Standorten selbst durch. Hinzu kommen medizinische Angebote wie Gesundheitstage zu Diabetes, Darmkrebsvorsorge oder Venen-Screening, die auf große Resonanz stoßen und in der Belegschaft nachhaltig wirken.

Aktive Mitwirkung

Quartalsweise trifft sich an den Standorten Halle und Berlin ein BGM-Lenkungskreis zum kritischen Austausch über die Gesundheits-Angebote. Teilnehmende sind unter anderem die örtlichen Betriebsräte sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Darüber hinaus haben Gesundheitskreise in einzelnen Produktionsabteilungen das Ziel, direkt vor Ort Vorschläge und Anliegen von Mitarbeitenden einzuholen, potenzielle Belastungen und Gefahren in den Arbeitsabläufen zu erörtern und gemeinsam praxisnahe Verbesserungen zu erarbeiten.

COACHINGS ZU „GESUNDER FÜHRUNG“

Für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden tragen die Führungskräfte eine besondere Verantwortung. Wir bieten ihnen Coachings zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung an und verankern das Thema „gesunde Führung“ in allen Unternehmensbereichen.



GESUNDHEITSFÖRDERNDE ANGEBOTE FÜR MITARBEITENDE

- Rückentraining
- Individuelle Anleitung und „Erste Hilfe“ durch Physiotherapeuten (z. B. durch Physio-Tape)
- Kurse zur Mittagsgymnastik und „5AKTIV“-Bewegungsprogramme
- Finanziell unterstützte Gesundheits- und Fitnessangebote für die Freizeit
- Betriebsfußballmannschaft und Beachvolleyballturnier
- Lauftreffs
- „Tour de Storck“ mit dem Fahrrad
- JobRad-Leasing

FIT IM JOB UND ALLTAG



Beachvolleyball bei bestem Wetter: Am Standort Berlin findet jährlich ein internes Beachvolleyballturnier statt.

Im Intranet können Mitarbeitende aus einer Reihe von externen Angeboten die für sie passenden Sportangebote zu günstigen Preisen auswählen. Engagierte Kollegen haben zudem selbst Aktivitäten ins Leben gerufen und organisieren Lauftreffs, Fußball- und Volleyballspiele oder Radtouren. An den jeweiligen Standorten gehen Teams von Storck regelmäßig bei Firmenläufen an den Start.



Sport verbindet: Jährlich findet die traditionelle „Tour de Storck“ zwischen den Produktionsstandorten statt.



Verantwortung in der Lieferkette

Unsere Schokoladen, Schokoladenspezialitäten und Zuckerwaren bestehen aus hochwertigen Zutaten – darunter Zucker, Kakao, Milcherzeugnisse und Haselnüsse. Beim Einkauf dieser landwirtschaftlichen Rohstoffe, aber auch bei technischen Materialien, Verpackungen und Dienstleistungen legen wir Wert auf eine verantwortungsvolle Beschaffung.

LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Sichere und sozial verträgliche Lieferketten sind zentraler Anspruch unserer Beschaffungsstrategie, mit der wir Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Lieferwege bis in den jeweiligen Ursprung ausbauen. Eine wesentliche Basis hierfür sind gute und vertrauensvolle Lieferantenbeziehungen, mit denen

wir menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten sicherstellen wollen. Unser Code of Conduct gibt sowohl unseren eigenen Mitarbeitenden als auch Geschäftspartnern Leitlinien für ein verantwortungsvolles Handeln. Wir wählen unsere Vertragspartner sorgfältig aus und führen bewusst langfristige Lieferantenbeziehungen. Den

Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten liegen unser Lieferantenkodex sowie die Anforderungen des internationalen Sozialstandards Social Accountability 8000 (SA8000) zugrunde, nach dem wir zertifiziert sind.

Der Storck Lieferantenkodex definiert die nicht verhandelbaren Mindeststan-

dards, die unsere Lieferanten, Dienstleister sowie deren Lieferanten bei allen Geschäftsvorgängen mit Storck zu achten und einzuhalten haben. Basis sind das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG), die jeweils in den Ländern geltenden Gesetze und international anerkannte Konventionen wie die der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), der UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und die Konventionen der UN über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Weitere Grundlage sind die Anforderungen des Sozialstandards SA8000.

Im Rahmen von Qualitäts- und Sozialaudits überwachen und dokumentieren wir die Einhaltung der sozialen Grundsätze sowie mögliches Fehlverhalten durch Lieferanten. Dabei werden die direkten Geschäftspartner von Storck erreicht. Bei Rohstoffen aus Ländern außerhalb der EU – etwa bei Haselnüssen oder Kakao – sind dies überwiegend Exporteure oder Händler. Zusätzlich werden auch die vorgelagerten Lieferanten im Ursprung einbezogen. Alle im Berichtszeitraum von Storck durchgeführten Lieferantenaudits wurden erfolgreich bestanden. Erhebliche negative soziale oder ökologische Auswirkungen wurden nicht festgestellt. Ebenso sind Storck keine Verletzungen der Rechte indigener Völker bekannt geworden. Auf das Management möglicher Vorfälle ist Storck mit Prüfverfahren, Abhilfeplänen und Kontrollmaßnahmen vorbereitet.

Insgesamt arbeitete die August Storck KG im Berichtsjahr aktiv mit etwa 3.000 Lieferanten zusammen, davon 300 neue. Überwiegend stammen die Lieferanten aus Europa, zwei Drittel aus Deutschland. Technische Materialien, Dienstleistungen und Verpackungstoffe werden zu über 90 % in Deutschland und zu

annähernd 100 % in Europa eingekauft. Während die Lieferanten des Unternehmens Condetta zu 93 % aus der EU stammen (davon rund zwei Drittel aus Deutschland), arbeitet Waffel Löser zu 100 % mit Lieferanten aus der EU zusammen. Davon sind knapp 97 % aus Deutschland.

SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

Als international agierender Lebensmittelproduzent mit komplexen Lieferketten ist uns bewusst, dass mit unserer Tätigkeit auch das potenzielle Risiko verbunden ist, dass innerhalb der Lieferkette Menschenrechte sowie umweltbezogene Standards gefährdet oder gar verletzt werden. Wir möchten die Wahrung von Menschenrechten sowie die Einhaltung umweltbezogener Standards sicherstellen. Daher ist es unser Ziel, solche Risiken frühzeitig zu erkennen, Verletzungen zu verhindern und im Falle einer Verletzung angemessen zu reagieren.

Im Berichtsjahr haben wir ein umfangreiches Risikomanagementsystem für Warengruppen und Lieferanten etabliert. Es basiert auf einer Risikoanalyse, die wir

zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten durchführen. Mithilfe eines Analysetools ermitteln wir die für Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferanten relevanten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken unseres unternehmerischen Handelns. Das daraus resultierende Ergebnis bestimmt maßgeblich den Umgang mit dem Lieferanten und die erforderlichen Maßnahmen: Je höher die Risikobewertung des Lieferanten, desto weitreichender die Anforderungen und Prüfungen. Beispielsweise fallen hierunter Sozialaudits, die wir je nach Risiko durchführen. Es werden auch Sozialaudits Dritter herangezogen, beispielsweise das SMETA-Audit von Sedex, einer international agierenden Plattform für soziale und ökologische Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse werden geprüft, mögliche Nicht-Konformitäten aus den Audits bewertet und entsprechende Maßnahmen bei den Lieferanten gefordert.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind für die Umsetzung der in unserem Managementhandbuch festgehaltenen Standards verantwortlich. Zusätzlich ist als zentrale und übergeordnete In-

Kakao ist einer der wesentlichen Rohstoffe bei Storck.





95%

DES EINGEKkauFTEN KAKAOS

waren im Berichtsjahr nach Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert oder entsprechend verifiziert.

stanz ein Menschenrechtsbeauftragter ernannt, der das Risikomanagement zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten im gesamten Unternehmen überwacht, die Einhaltung der Pflichten und Ziele sicherstellt sowie regelmäßig und anlassbezogen der Geschäftsführung Bericht erstattet.

Bei der Minimierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in unserer Lieferkette kommt der Einkaufsabteilung eine besondere Rolle zu. Sie ist zuständig für die Auswahl von Lieferanten, die Gestaltung der Geschäftsbeziehungen und die Überwachung der Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards bei unseren unmittelbaren Zulieferern. Aus diesem Grund haben wir zusätzlich einen Beauftragten für das Risikomanagement im Bereich Beschaffung bestimmt und im Berichtszeitraum eine neue Abteilung innerhalb des Einkaufs als zentrale Stelle für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) geschaffen. Für das Berichtsjahr 2023 hat Storck einen ausführlichen LkSG-Bericht erstellt.

WESENTLICHE ROHSTOFFE

Für unseren Rohstoffeinkauf ist eine nachhaltige Beschaffung von großer Bedeutung. Nachhaltigkeitskriterien werden Lieferanten zugeordnet sowie dokumentiert und haben risikobasiert Einfluss auf die Einkaufsentscheidung. Alle Rohstoff-Lieferanten unterliegen einem verpflichtenden Prüfprozess, in dem die Qualität der Produkte und Sozialaspekte bewertet werden.

Im Berichtsjahr haben wir für die Herstellung rund 480.000 t landwirtschaftliche Rohstoffe und Verpackungsmaterial (siehe [☐](#) Seite 55) benötigt. Zur Gesamtmenge der Materialien, die wir zur Herstellung und Verpackung unserer Produkte verwenden, zählen auch Hilfs- und Betriebsstoffe. Allerdings haben diese nur einen Anteil von unter 0,1% am Gesamt-Rohstoffeinkauf. Rund 96% des Gesamt-Einkaufsvolumens dieser Roh-

stoffe und des Verpackungsmaterials sind erneuerbare, nachwachsende Rohstoffe oder solche Materialien, die auf nachwachsenden Rohstoffen basieren.

Viele wesentliche Rohstoffe, die für die Produktion unserer Produkte notwendig sind, können wir in Deutschland oder in der Europäischen Union nach europäischen Standards beschaffen. Das betrifft im Wesentlichen Zucker und Sirupe, Milchprodukte, Eier und Stärke. In Summe kamen im Berichtszeitraum über 80% aller Rohstoffe aus der EU.

Wesentliche Rohstoffe der Waffelfabrik Löser sind Mehle. Sie machen über 90% des Rohstoffeinkaufs aus und werden ausschließlich und direkt von Mühlen aus Deutschland bezogen.

Kakao

Für Storck als Schokoladenhersteller ist Kakao ein zentraler Rohstoff. Wir setzen Kakao aus Anbauregionen in Afrika, Süd- und Mittelamerika ein. In diesen Ländern können im Kakaoanbau Risiken in Bezug auf Menschenrechte bestehen. Insbesondere beim Kakao setzen wir daher Lieferanten mit eigenen Nachhaltigkeitsprogrammen ein. Für rund 62% unseres Kakao-Einkaufsvolumens beziehen wir den Rohstoff über europäische Lieferanten, die ihre Ware von Kooperativen und den dort organisierten Bauern oder von einem Zwischenhändler im Ursprungsland beziehen. Ein wichtiger Lieferant ist darüber hinaus das Unternehmen RISTOK-CACAO aus Ecuador, das Storck gemeinsam mit einem Partner betreibt.

Kontinuierlich arbeiten wir daran, die Rückverfolgbarkeit umfänglich zu erreichen. So wurde die Kakao-Lieferkette der westafrikanischen Erzeugerländer auf rückverfolgbaren Kakao umgestellt. Unser Ziel ist es, dass bis Ende 2030 die Kakaobohnen zu 100% bis zu einem polygonal kartierten Betrieb rückverfolgbar sind. Die einzelnen Mengen des eingekauften Kakaos können dann bis zu der Kooperative im Ursprung zugeordnet werden.

MELDESYSTEM: [STORCK.INTEGRITYLINE.COM](https://www.storck.com/storck-integrityline)

Wir haben ein digitales Meldesystem eingerichtet, über das Informationen zu Verletzungen von Menschenrechten oder umweltbezogenen Pflichten niedrigschwellig und vertraulich vermittelt werden können. Das Meldesystem steht allen offen, die Kenntnis von einer solchen Verletzung in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unserer Lieferkette erlangen oder einen entsprechenden begründeten Verdacht haben.

ENTWALDUNG

Die missbräuchliche Abholzung von Wäldern und die Zerstörung anderer bedeutender Ökosysteme soll beendet werden.

Unser Ziel: In 2025 werden 100% des von uns bezogenen Kakaos entwaldungsfrei sein im Sinne der EU Entwaldungsverordnung (EUDR).

LIEFERKETTE



Landwirtschaftliche Rohstoffe bilden den weitaus größten Teil unseres Gesamt-Einkaufsvolumens. Kakao ist dabei einer der zentralen Rohstoffe.



Im Jahr 2023 haben wir dieses Ziel für Westafrika zu 100 % und weltweit zu 75 % erreicht. Hierfür haben wir entsprechende Projekte mit Kooperativen im Ursprung unterstützt.

Zertifizierter Kakao

Zunehmend beziehen wir Kakao, der nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert oder entsprechend unabhängig verifiziert ist. Die Zertifizierung zeichnet den sozial- und umweltverträglichen Kakaoanbau aus. Soziale Missstände wie Kinderarbeit sind darin verboten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2030 ausschließlich nach den beiden Nachhaltigkeitsstandards Rainforest Alliance oder Fairtrade zertifizierten oder entsprechend unabhängig verifizierten Kakao zu beziehen, der durch Dritte geprüft wird und sich inhaltlich an den Anforderungen der internationalen Standards orientiert. Im Berichtsjahr waren

bereits über 95 % des eingekauften Kakaos zertifiziert oder entsprechend verifiziert. Zudem haben wir das Zwischenziel erreicht, Kakao und Kakaoprodukte aus Afrika zu 100 % zertifiziert oder verifiziert einzukaufen.

Eigene Kakaobetriebe

Seit 2015 betreibt Storck zusammen mit einem Partner vor Ort den eigenen Anbau von Kakao in der Dominikanischen Republik. Hier entstand auf Weidelandflächen zunächst die Farm La Margarita mit 23 ha, später kam La Magdalena mit rund 1.600 ha hinzu. Auf geeigneten Flächen wurden nach entsprechender Bodenbearbeitung Kakaopflanzen und Schattenbäume gepflanzt. In Summe sind dies über 1,4 Millionen Bäume. Auf den Farmen, die nach dem Sozialstandard Sedex auditiert sind und regelmäßig überprüft werden, sind 46 Menschen fest angestellt.

Etwa ein Fünftel der benötigten Menge an Rohkakao liefert RISTOKCACAO aus Ecuador, ein Unternehmen, das Storck mit einem Partner vor Ort seit 2009 betreibt. Das Fermentationscenter RISTOKCACAO liegt mitten im Kakaoanbaugebiet und dient der Weiterverarbeitung durch qualifizierte Fermentation und Trocknung sowie der Beratung von zuliefernden Landwirten. Hier verarbeiten rund 70 Mitarbeitende den frisch geernteten, rückverfolgbaren Edelkakao, der direkt von Betrieben aus dem nahen Umkreis geliefert wird. Die Kriterien des Sozialstandards SA8000 werden auch hier angewendet.

Im Rahmen der Fermentation und Trocknung wird unter anderem erforscht, wie sich der Geschmack und die Qualität von Kakaobohnen durch Veränderungen bei wesentlichen Verarbeitungsschritten weiter verbessern lassen.



In regelmäßigen Schulungen beraten Fachkräfte von RISTOKCACAO die Farmer zu praktischen Fragen des Kakaoanbaus.

In den Trocknungs- und Fermentationsgebäuden werden die Kakaobohnen weiterverarbeitet, bevor sie nach Deutschland transportiert werden.

Zusätzlich arbeiten zehn Agrarspezialisten im Außendienst. Sie beraten die Kakaobauern auf ihren Betrieben zu guten Agrarpraktiken, zur Bodenbewirtschaftung und Düngung, zu sozialen und ökologischen Fragestellungen, aber auch bezüglich der Zertifizierung und der Gründung von Farmer-Kooperativen.

RISTOKCACAO und inzwischen ca. 1.950 beliefernde Landwirte sind nach den Standards Rainforest Alliance und Fairtrade zertifiziert. Die für zertifizierten Kakao ausgezahlten Prämien sind Zahlungen an die einzelnen Landwirte, die zusätzlich zum eigentlichen Kakaopreis entrichtet werden. Sie können die Prämien unmittelbar in den eigenen Anbau oder in die Infrastruktur von Kooperativen investieren.

Auch wenn der Aufbau eigener Betriebe im Ursprung mit hohen Investitionen verbunden ist, überwiegen die Vorteile: Wir können sowohl die Qualität des eigenen Kakaos als auch die ökologischen und sozialen Bedingungen vor Ort besser beeinflussen. Bedeutsam ist zudem die Stärkung der Versorgungssicherheit durch eine eigene Lieferkette.

Kooperationsprojekte im Ursprung

In Zusammenarbeit mit direkten Lieferanten unterstützen wir verschiedene Projekte in afrikanischen Ursprungsländern von Kakao. Diese Partnerschaften und Kooperationen ermöglichen es, Projekte in Ländern umzusetzen, in denen wir selbst nicht aktiv sind. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Bekämpfung und Prävention von Kinderarbeit. Die zentrale Herausforderung der komplexen Lieferkettenstufen kann durch die Projektpartner vor Ort effektiver gehandhabt werden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 in allen unseren Projekten die Einführung von CLMRS Systemen (Child Labour Monitoring & Remediation System) zu unterstützen. Die Systeme dienen der Vorbeugung, Analyse und Verhinderung von Kinderarbeitsfällen.

Mit Partnern führen wir Projekte in den Ursprungsländern von Kakao durch, die unterschiedliche Schwerpunkte haben: In Ghana bezieht Storck über einen Lieferanten Kakao von einer Kooperative zu einem Preis, der zusätzliche Prämien sowie Rücklagen zur Finanzierung von Projekten für die Dorfgemeinschaft beinhaltet. Diese Rücklagen sind an die Umsetzung von sozialen Projekten in den Bereichen Gesundheit und Bildung gebunden. So haben die Gelder zum Bau von mittlerweile drei Grundschulen vor Ort beitragen, von denen die dritte im Berichtszeitraum feierlich eröffnet wurde. Mithilfe der Prämienfelder sind zudem Trinkwasserbrunnen und Sanitärreinrichtungen errichtet worden.

Ein weiterer Baustein bei der Unterstützung von Kakaobauern und Kooperativen vor Ort ist die Förderung von Projekten in der Côte d'Ivoire mit dem Ansatz der

Climate-Smart Agriculture zur nachhaltigen Umgestaltung der landwirtschaftlichen Systeme. Wesentliche Ziele hierbei sind:

- **Nachhaltige Steigerung** der landwirtschaftlichen Produktivität und des Einkommens der Farmerfamilien aus dem Anbau von Pflanzen
- **Verringerung von Treibhausgasemissionen**
- **Stärkung der Widerstandsfähigkeit** der Nahrungsmittelsysteme gegenüber dem Klimawandel

Bei verschiedenen Kooperativen in der Côte d'Ivoire tragen wir durch den Einkauf von Kakaobohnen dazu bei, dass Kleinbauern gestärkt werden. Mit diesen Mitteln werden Schulungen durchgeführt, Werkzeuge bereitgestellt und soziale Projekte in den Gemeinden unterstützt. Darüber hinaus fördert

PROJEKT PRO-PLANTEURS



Forum Nachhaltiger Kakao
German Initiative on Sustainable Cocoa

Mit dem Forum Nachhaltiger Kakao sind wir an der Umsetzung des Nachhaltigkeitsprojekts PRO-PLANTEURS in der Côte d'Ivoire beteiligt. Das Projekt wurde 2015 gemeinsam mit der ivorischen Regierung mit dem Ziel initiiert, die Lebensbedingungen der Kakaobauern und ihrer Familien zu verbessern und die Einkommen zu erhöhen. Rund 30.000 bäuerliche Familienbetriebe und Kooperativen werden mit dem Projekt professionalisiert. Im Fokus stehen die praktische Bildungsarbeit für eine nachhaltige

Anbaupraxis und die Weiterentwicklung von Farmer-Kooperativen, um die Organisation und Kompetenz der Landwirte zu festigen. Dabei werden effektive Trainingsmaßnahmen im ressourcenschonenden Kakaoanbau, in wirtschaftlicher Betriebsführung und auch zur Verbesserung der eigenen Ernährung durchgeführt. Weitere Partner vor Ort sind namhafte Organisationen mit langjähriger Erfahrung in der Entwicklungsarbeit. Auch wissenschaftliche Studien zur konkreten Situation und zum Bedarf der Farmer werden über PRO-PLANTEURS durchgeführt. Der aktuelle Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung für existenzsichernde Einkommen der Kakaobauern.



100%

UNSERES PALMÖL-BEDARFS

sind bereits seit dem Jahr 2015 nach dem RSPO-Standard zertifiziert.



In Ghana sind mithilfe von Prämiegeldern mittlerweile drei Grundschulen errichtet worden.

Storck Maßnahmen zur Biodiversität, zum Waldschutz, zum Düngemittelseinsatz und zur Anwendung von Agroforstsystemen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2030 in 100 % unserer Kakaoprojekte in Afrika in Zusammenarbeit mit den Kooperativen und Farmern vor Ort Agroforstsysteme zu etablieren.

In Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie e. V. (BDSI) ist Storck in zahlreiche Aktivitäten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in den Kakao-Anbaugebieten eingebunden. Dieses abgestimmte Vorgehen über Branchenverbände und die großen Netzwerke mit Beteiligten der

Lieferkette, der Regierungen und der Nichtregierungsorganisationen eröffnet im Vergleich zu Einzelaktivitäten größere Chancen, die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Anbauregionen nachhaltig zu verbessern. So gehört Storck zu den Initiativpartnern des Forums Nachhaltiger Kakao, in dem sich die deutsche Bundesregierung, Unternehmen der Süßwarenindustrie und des Lebensmittelhandels, standardsetzende Vereinigungen (z. B. Rainforest Alliance, Fairtrade) und Nichtregierungsorganisationen gemeinsam für die Nachhaltigkeit im Kakaoanbau und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einsetzen.

Palmöl

Palmöl ist für die Lebensmittelproduktion ein wichtiger Rohstoff. Wir benötigen Palmöl nicht für unsere Schokolade selbst, sondern beispielsweise für ihre Füllungen. Für uns ist es wichtig, dass soziale und ökologische Aspekte beim Anbau von Ölpalmen und bei der Ernte der Früchte beachtet und Brandrodungen und soziale Missstände auf Plantagen verhindert werden.

Storck setzt seit 2011 Palmöl ein, das nach dem Standard des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) zertifiziert ist. 2012 erhielt Storck selbst als Unternehmen die RSPO-Zertifizierung. Die Kriterien umfassen Menschenrechte und Umweltthemen wie Biodiversität, Pestizidanwendung und Erhaltung der Torfböden. Als RSPO-Mitglied hat Storck die Verpflichtung veröffentlicht, die Menge RSPO-zertifizierten Palmöls jährlich zu steigern und ab dem Jahr 2015 nur noch nachhaltig erzeugtes Palmöl einzusetzen. Dieser Selbstverpflichtung haben wir entsprochen. Über RSPO werden auch unsere Lieferanten anhand ökologischer und sozialer Kriterien überprüft. Zu keinem der Lieferanten lagen relevante negative Ergebnisse vor.

Seit rund fünf Jahren unterstützen wir im Rahmen eines Projekts Kleinbauern in Mittelamerika. Im Rahmen dessen erhalten die Farmer beispielsweise Trainings und werden an Zertifizierungsstandards herangeführt. Das Ziel des Projektes ist es, den lateinamerikanischen Palmöl-Produzenten eine nachhaltige Palmöl-Produktion zu ermöglichen.

Haselnüsse

Haselnüsse sind für Storck ein bedeutender Rohstoff. Wesentlich ist die gute Qualität der Nüsse selbst und ihres Anbaus – landwirtschaftlich, ökologisch sowie sozial betrachtet. Wir beziehen Haselnusskerne überwiegend von Betrieben in der Türkei, dem weltweit größten Erzeugerland. Zusätzlich haben wir einen eigenen Anbaubetrieb in Chile aufgebaut. Das sichert den Bezug dieses wichtigen Rohstoffs und bietet mehr Einfluss auf einen nachhaltigen Anbau. Den für die Qualität wichtigen Schritt der Röstung führen wir in unserem Werk selbst durch.

Die Türkei ist Unterzeichner der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegen Zwangsarbeit und schlimmste Formen von Kinderarbeit. Kinderarbeit ist in der Türkei verboten. Eine Schulpflicht besteht bis zum 15. Lebensjahr – bis zu diesem Alter ist es untersagt, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Dennoch besteht ein strukturelles Risiko in den Schwarzmeerregionen, in denen die Haselnüsse angebaut werden.

Storck toleriert Kinderarbeit nicht. Wir erhalten die Nüsse von Vertragspartnern, die zur Lieferung bestimmter Qualitäten und zu festgelegten Sozialstandards verpflichtet sind. In den letzten Jahren haben wir darüber hinaus einen Fokus auf die Beziehungen zu Vorlieferanten gerichtet, um die hohen Qualitätsstandards und die sozialen Anforderungen in der Lieferkette weiterzugeben. Bei allen Haselnusslieferanten der Storck Gruppe wurde mittlerweile ein SMETA-Audit in den Produktionsstätten durchgeführt, das jeweils ohne Auffälligkeiten bestanden wurde. Dieses von Sedex durchgeführte Audit prüft weltweit Unternehmen auf die Einhaltung von Menschenrechten und Umwelt-Anforderungen. Zusätzlich führen wir selbst im Rahmen regelmäßiger Kontrollen Sozialaudits gemäß dem Standard SA8000 bei unseren Lieferanten durch.

In Chile hat Storck mit großem Engagement eine zusätzliche und eigene Liefer-

"ELIMINATION OF WORST FORMS OF CHILD LABOUR IN SEASONAL AGRICULTURE IN HAZELNUT HARVESTING IN TURKEY"

Der europäische Süßwarenverband CAOBISCO und Unternehmen der Süßwarenbranche setzen mit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ein groß angelegtes Projekt gegen Kinderarbeit um. Ziel dieses seit 13 Jahren laufenden Projektes ist es, Wanderarbeiter und ihre Familien so zu unterstützen, dass die Bildung ihrer Kinder gefördert und Kinderarbeit verhindert wird. Die Unterstützung von Storck wurde im Berichtsjahr erneut für weitere drei Jahre bestätigt. Die langjährige relevante finanzielle Hilfe ermöglicht die Durchführung des Projektes in den Regionen Ordu, Düzce, Sakarya und Sanliurfa an der Schwarzmeerküste. Lehrkräfte, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sorgen für Schulunterricht, bieten Sport- und Spielprogramme an, leisten individuelle Beratung und vermitteln Kenntnisse zu Hygiene, Gesundheit und sozialen Aspekten. Außerdem wird die Verantwortung von Landwirten und Vorarbeitern in Betrieben gestärkt. Die Erfahrungen sollen als Best-Practice-Modell dauerhaft in die Präventionsmaßnahmen der türkischen Regierung gegen Kinderarbeit einfließen.

kette aufgebaut. Vier Plantagen mit rund 840.000 Haselnusssträuchern sorgen für eine Ernte, die im Vergleich zur Türkei saisonbedingt zeitversetzt ist und damit eine bessere Versorgung über das Jahr sicherstellt.

Von kaufmännischen Angestellten über Agraringenieure bis hin zu Berechnungsspezialisten und landwirtschaftlichen Kräften sorgen 74 Mitarbeitende dort für die Bewirtschaftung und Verwaltung der Betriebe. Die Mitarbeitenden vor Ort, das Pflanzenmanagement wie auch die Erntepflege und die Exportprozesse werden durch landwirtschaftliche Manager von Storck betreut.

Weitere Rohstoffe

Den für uns wesentlichen Rohstoff Zucker beziehen wir als Rübenzucker annähernd zu 100% aus der EU. 90% davon ist Zucker aus Deutschland, der Rest stammt aus den Niederlanden, Frankreich und Polen. Die Zuckerrüben werden über unsere Lieferanten von ansässigen Rübenbauern in der Region eingekauft. Die Rübenerzeugung erfolgt im Vertrags-

anbau mit hohen Qualitätsstandards. Unsere Zuckerlieferanten sind Mitglieder der Nachhaltigkeitsplattformen Sustainable Agriculture Initiative (SAI) oder Sedex und haben sich zur Nachhaltigkeit verpflichtet – insbesondere im Hinblick auf Einsatz von Düngemitteln, Schutz des Grund- und Oberflächenwassers, Erhaltung der Bodenqualität und der Biodiversität, Senkung von Lagerverlusten sowie Reduzierung von CO₂e-Emissionen. Bei der Zuckergewinnung wird sichergestellt, dass die Rüben vollständig verwertet werden.

Für zahlreiche Süßwaren verarbeitet Storck Milcherzeugnisse. Die Milch dafür stammt zu 94% aus Deutschland, der verbleibende Anteil aus Frankreich und den Niederlanden. Diese regionale Beschaffung stellt sicher, dass der Rohstoff Milch stets frisch und in hoher Qualität zur Verarbeitung in der Molkeerei angeliefert wird. Unsere Lieferanten erfüllen die hohen gesetzlichen Anforderungen in den entsprechenden Ländern und verfolgen darüber hinaus eigene Nachhaltigkeitsprogramme.



Verantwortung für die Umwelt

Unser wirtschaftliches Handeln ist untrennbar mit dem verantwortungsvollen Umgang mit der Natur, mit Energie, Wasser und Abfällen verbunden. Kontinuierlich investieren wir in die Gebäudetechnik sowie in moderne Anlagen und optimieren Prozesse auf unserem Weg hin zu einer möglichst umweltschonenden Produktion von Süßwaren.

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Storck ist ein Süßwarenunternehmen mit einer ausgesprochen großen Fertigungstiefe: Unsere Schokoladen stellen wir ausgehend von der Kakaobohne selbst her, Nüsse und Mandeln werden von uns selbst geröstet, Füllungen für Schokoladenspezialitäten an unseren Standorten eigens gefertigt. Die

Herstellung der Bonbon-Spezialitäten findet vom Kochen der Rohmasse bis zum Gießen oder Prägen vollständig in unserem Betrieb statt. Auch die Verpackung sowie Teile der nachgelagerten Wertschöpfungskette wie Lagerung und Logistik sind in unsere Werkstandorte integriert. Aus diesem Grund benötigen wir entsprechende Flächen und Energie

für Produktions-, Lager- und Bürogebäude. Schon beim Aufbau dieser Standorte wurden vorausschauend zukunftsfähige Flächen erworben.

Bei Storck nehmen wir bewusst Rücksicht auf die Natur und besonders auf geschützte Lebensräume: Keiner unserer Standorte umfasst oder beein-

trächtig gemäß der Datenbank „World Database on Protected Areas“ Schutzgebiete oder Gebiete mit hoher Biodiversität.

Unser größter Standort im westfälischen Halle ist rund 44 Hektar groß. Er liegt in der Nähe von Schutzgebieten und grenzt an Flächen mit hoher Biodiversität. Storck trägt Sorge dafür, dass kein unmittelbarer Einfluss durch den Gewerbebetrieb auf diese Gebiete besteht. Auch sind keine Tier- oder Pflanzenarten der Roten Liste der Welt-naturschutzunion International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) bedroht.

Am Haller Standort besitzt Storck ein großes Forstgebiet von insgesamt rund 122 Hektar. Eine eigene Forstabteilung bearbeitet das Waldgebiet forstwirtschaftlich sachgerecht und trägt somit zum Erhalt der vorhandenen Flora und Fauna sowie der Biodiversität bei. Innerhalb dieser Waldflächen befindet sich eine Teilfläche von etwa 13 Hektar, die zum Schutzgebiet „Tatenhauser Wald bei Halle“ gehört und die die Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie (FFH-Richtlinie) der Europäischen Union erfüllt. Das Schutzgebiet wurde erst viele Jahre nach der Entwicklung des Standortes als solches ausgewiesen und ist zudem durch eine Bundesautobahn räumlich vom Werks-gelände getrennt.

Im Zuge des Autobahnbaus wurde als Überquerungshilfe für schützenswerte Fledermäuse und Vögel eine Grünbrücke errichtet, die an unser viele Jahrzehnte bestehendes Werks-gelände grenzt. Unter Beteiligung der zuständigen Behörden, der Öffentlichkeit und der Naturschutzverbände wurden Maßnahmen festgelegt, die mögliche indirekte Einflüsse unseres Unternehmens auf die Funktion der Grünbrücke verhindern. Storck hat Schutzmaßnahmen, etwa die Vermeidung von Lichtemissionen sowie die Anlage von natürlichen Grünstreifen und den Erhalt eines Flugkorridors in

einem angrenzenden Waldstück, umgesetzt. Ein entsprechendes regelmäßiges Monitoring sichert die Funktionalität auch zukünftig.

Am Standort Halle fließt der Ruthebach über das Werks-gelände. Storck sorgt dafür, dass keine Abwässer oder andere schädigenden Substanzen in den Bach gelangen, und hat umfangreiche Maßnahmen zum Gewässerschutz getroffen. Für Gefahrensituationen – z. B. ein Einfließen von Löschwasser – sind entsprechende Wassersperren vorhanden. Darüber hinaus ist das Personal der Werksfeuerwehr für den Gewässerschutz ausgebildet.

Unmittelbar neben dem Werks-gelände fließt der Laibach, der im Zuge der Betriebserweiterung von Storck im Jahr 2022 ein neues Bachbett erhalten hat und dabei verlängert wurde. Die umfassende ökologische Aufwertung des Bachs war Teil der Kompensationsmaßnahmen, zu denen auch Neuanpflanzungen im lokalen Umfeld des Standorts zählen.

An unserem Thüringer Standort in Ohrdruf hat das von Schutzgebieten weit entfernte Werks-gelände eine Fläche von 38 Hektar. Auf rund 75.000 m² extensiv gepflegten Rasenflächen stehen ca. 1.500 Bäume und 500 Sträucher heimischer Arten. Aufgrund der Lage des Ohrdrufer Werks-geländes in einem Gewerbegebiet besteht kein industriell geprägter nachteiliger Einfluss auf die umliegende Natur.

Das Betriebs-gelände von Waffel Löser in Taunusstein ist 3,5 Hektar groß und grenzt an ein Waldgebiet, das durch die Betriebstätigkeit von Storck nicht beeinflusst wird. Ebenfalls 3,5 Hektar groß ist unser Werks-gelände in Berlin. Es ist städtisch geprägt und grenzt nicht direkt an Wald- oder Wasserflächen.

Insgesamt sind keine signifikanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Storck auf die Biodiversität von angrenzenden Waldflächen, des FFH-Schutz-gebiets in Halle oder auf Oberflächenge-wässer bekannt.

Durch die Maßnahmen zur Renaturierung hat der Laibach in Halle als Lebensraum für Pflanzen und Tiere deutlich an ökologischem Wert gewonnen.



DIE STORK FOUNDATION

Seit mehr als 30 Jahren setzt sich die Stiftung der Inhaberfamilie von Storck „The Stork Foundation – Störche für unsere Kinder“ dafür ein, die Lebensräume des Storches nachhaltig zu schützen und zu verbessern. Daher hat die Stiftung in den 1990er-Jahren begonnen, in der Region Drömling im Grenzgebiet zwischen Niedersachsen und Sachsen-Anhalt brachliegende Flächen zu erwerben und diese zu renaturieren, sodass der Storch hier gute Lebensbedingungen vorfindet. Das positive Ergebnis: Die Zahl der Brutpaare hat sich auf nahezu 60 verdoppelt. Die Region Drömling wurde 2023 zu einem der 17 UNESCO-Biosphärenreservate in Deutschland erklärt. Seit 1994 gibt es außerdem das Stiftungsprojekt Sudewiesen in der Elbtalau im Landkreis Lüneburg. Auf der halboffenen Weidelandschaft mit Flachgewässern weiden heute auch Rinder und Pferde. Die Tiere halten die Flächen offen und schaffen damit einen optimalen Lebensraum für den Storch. Angelegte Wassersenken



In den Projektregionen Drömling und Sudewiesen ist die Storchpopulation deutlich gewachsen.

bieten Insekten und Amphibien Lebensraum und dem Storch Nahrung.

Inzwischen hat die Stork Foundation in den Sudewiesen sowie im Naturpark Drömling mehr als 1.000 Hektar Fläche für den Naturschutz finanziert und zahlreiche Feuchtwiesen entstehen lassen.

ENERGIE

Die Nutzung von Energie und damit verbundene Emissionen stellen Storck als produzierendes Unternehmen vor Herausforderungen. Wir sind uns bewusst, dass knapper werdende Ressourcen, Veränderungen von Klima und Umwelt sowie steigende Energiepreise entsprechende Maßnahmen erfordern. Für Storck heißt das: Wir möchten die Effizienz erhöhen, um Emissionen real zu senken. Diesem Ziel folgend arbeiten unsere Energiefachleute mit Nachdruck daran, die Energienutzung ressourcenschonender und regenerativer zu gestalten.

Energiemanagement

Bereits im Jahr 2012 haben wir bei Storck ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach der ISO-Norm 50001 etabliert, das im aktuellen Berichtszeitraum erneut durch eine externe unabhängige Prüforga- nisation bestätigt wurde. Mit unserer Energiepolitik verpflichten wir uns zu einem standortübergreifenden Energiemanagement und zu einem effizienten Umgang mit Energie, der stetig optimiert wird.

Diese Energiepolitik beinhaltet unter anderem sorgfältige Analysen und ein detailliertes Monitoring, genaue Untersuchungen zu möglichen Energiesparmaßnahmen, die bestmögliche Optimierung von Prozessen sowie das Vorantreiben technischer Innovationen. Allein seit 2012 haben wir über 45 Millionen Euro in mehr als 500 Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs, zur Verbesserung der Energieeffizienz und in die Nutzung von erneuerbaren Energien investiert.

Eine tragende Säule innerhalb unseres Energiemanagements ist ein standortübergreifendes Energiecontrolling, das fest im Unternehmen verankert ist. Ein dreizehnköpfiges Energieteam sowie ein Energiemanager als Leiter sind gemeinsam mit den Fachabteilungen für die Überwachung und Kontrolle der Energieverbräuche sowie für die Umsetzung von Effizienzmaßnahmen verantwortlich.

UNTERNEHMENSEIGENE WALDFLÄCHEN



Durch eigene Mischwaldflächen in unmittelbarer Nähe unseres größten Produktionsstandortes in Halle trägt Storck zur Bindung von CO₂e bei: Verschiedene heimische Baumarten wie Buchen, Eichen, Ahorn, Fichten und Kiefern bilden dort eine etwa 120 Hektar große Waldfläche.

Mitarbeiter der unternehmenseigenen Forstabteilung sorgen für die sachgerechte und nachhaltige Pflege der Waldflächen.



> 500

OPTIMIERUNGSMASSNAHMEN

haben wir mit Blick auf Energieeffizienz und Eigenerzeugung seit 2012 erfolgreich umgesetzt.

37%

UNSERES STROMBEDARFS

konnten wir im Berichtsjahr mit selbst erzeugtem Strom decken.



Das Energiemanagement bei Storck ist nach der ISO-Norm 50001 zertifiziert.

Unsere Experten aus dem Energiemanagement messen und dokumentieren die Energieverbräuche in festgelegten Intervallen. Für eine kontinuierliche Verbrauchsüberwachung erfolgt die Dokumentation von Energiedaten in einer zentralen Datenbank. Diese Energiedaten bilden die solide Grundlage, um Potenziale für die Senkung des Energieverbrauchs zu ermitteln, sie auszuschöpfen und so die Energieeffizienz nachhaltig zu erhöhen.

Dabei beziehen wir auch unsere Mitarbeitenden aktiv mit ein: Wir möchten bei ihnen das Bewusstsein für den sorgsamsten Umgang mit Energie stärken. Aus diesem Grund gibt es bei Storck für alle Mitarbeitenden Schulungen zum Energiemanagement. Zudem motiviert Storck mit einem Vorschlagswesen, Abläufe in allen Bereichen des Unternehmens zu reflektieren und konkrete Empfehlungen zur Optimierung zu geben.

Energieziele

Bei Storck führen wir einen Großteil der Produktionsschritte selbst aus und benötigen deshalb deutlich mehr Energie, als es bei einem Bezug fertiger Vorprodukte der Fall wäre. Umso größer sind unsere Anstrengungen, Einsparungspotenziale zu erarbeiten und zu nutzen. Unsere Ziele dabei sind:

- Bis zum Jahr 2030 soll der Primärenergieverbrauch aus fossilen Brennstoffen – bezogen auf das Basisjahr 2008 – je Tonne Fertigware um mindestens 45% reduziert werden. Im Berichtszeitraum konnten wir diese Reduktion von 13% auf 25% erhöhen.
- Bis zum Jahr 2030 soll mehr als 50% des Stromverbrauchs aus selbst erzeugtem Strom gedeckt werden. Am Ende des Berichtsjahres lag der Anteil der Eigenstromerzeugung bei 37%.
- Die Nutzung regenerativer Energien, etwa durch Photovoltaikanlagen, erfolgt zunehmend und soll weiter ausgebaut werden.

Für das Monitoring von Reduktionszielen beziehen wir uns auf das Jahr 2008, um die Leistungskennzahlen im Verlauf vergleichen zu können. Im Berichtsjahr haben wir die Zielvorgabe in Bezug auf den Primärenergieverbrauch von 30% auf 45% erhöht. Unser erfolgreiches Energiemanagement und der Einsatz moderner Technologien haben es ermöglicht, dass wir einen ambitionierteren Wert als Reduktionsziel setzen konnten.

Energieverbrauch

Um den Energieverbrauch für die sich verändernde Produktionsmenge im Zeitverlauf vergleichen zu können, stellen wir den Verbrauch in Relation zur Produktionsmenge des entsprechenden Jahres dar. Als Referenzgröße unserer Energieverbräuche dient eine Intensitätszahl, die die verbrauchte Energie in MWh pro Tonne Fertigware anzeigt.

Diese Energieintensitätskennzahl, die den Gesamtenergieverbrauch von Storck anzeigt, konnten wir im Berichtszeitraum kontinuierlich verringern.



Auf dem Werksgelände in Ohrdruf hat Storck eine Photovoltaikanlage mit einer Fläche von mehr als 16.000 Quadratmetern errichtet.

WOFÜR BENÖTIGEN WIR ENERGIE?



MASCHINEN UND ANLAGEN

Auf den laufenden Betrieb von Maschinen und Anlagen entfällt mehr als ein Drittel unseres Strombedarfs. Zudem benötigen wir Wärmeenergie für Herstellungsprozesse, das Kochen, Rösten und Conchieren.



KLIMA UND KÄLTE

Eine ganzjährige Klimatisierung unserer Produktions- und Lagerhallen ist unverzichtbar. Die Qualität von Zuckerwaren und Schokoladen-erzeugnissen ist stark von klimatischen Bedingungen abhängig. Mit der richtigen Klimatisierung verhindern wir, dass unsere Produkte qualitativ beeinträchtigt werden. Zum Kühlen oder Beheizen nutzen wir sowohl elektrische als auch Wärmeenergie.



DRUCKLUFT

Druckluft benötigen wir in nahezu allen Bereichen unseres Unternehmens: Von der Rohstoffanlieferung über die Produktion bis hin zur Verpackung der Waren. Die Erzeugung von Druckluft ist mit einem hohen Bedarf an elektrischer Energie verbunden.

UMGESETZTE MASSNAHMEN

Die Energieeffizienzmaßnahmen bei Storck sind vielfältig und betreffen verschiedene Bereiche, insbesondere in der Produktion. Durch konkrete Hinweise aus der Belegschaft und die permanente Analyse von Verbrauchszahlen werden Einsparpotenziale deutlich, aus denen wir passende Maßnahmen ableiten. Beispiele für umgesetzte Maßnahmen im Berichtszeitraum sind:

- Bedarfsoptimierte Steuerung von Maschinen und Anlagen – zum Beispiel an Rührwerken, Förderbändern und Kälteaggregaten
- Einbau moderner Druckregelventile und bedarfsoptimierte Absenkung von Druckniveaus
- Einsatz energiesparender LED-Leuchtmittel
- Dämmmaßnahmen an Rohrleitungen innerhalb der Produktion
- Reduktion von Brauchwarmwasser – zum Beispiel durch Austausch von Reinigungsdüsen

Im Jahr 2023 lag unser Gesamtenergieverbrauch bei 1,26 MWh pro Tonne Fertigware. Berücksichtigt werden muss, dass der vorherige Energieverbrauch während der Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 durch veränderte Einstellungen von Klimaanlage zur Optimierung der Außenluftzufuhr und zum Ansteckungsschutz erhöht war.

Je nach Produktionsschwerpunkt benötigen wir an unseren Werkstandorten unterschiedliche Energiequellen. Im Rahmen des kontinuierlichen Monitorings erfassen und analysieren wir unseren Bedarf nach einzelnen Energiequellen, um so zielgenau Einsparpotenziale zu identifizieren.

Erdgas ist derzeit die relevanteste Energiequelle für unsere Produktion. Es dient in erster Linie der Strom- und Wärmeerzeugung. Unseren Bedarf an elektrischem Strom decken wir anteilig durch selbst erzeugten Strom, zum anderen Teil kaufen wir ihn über den Strommarkt ein. Flüssige fossile Brennstoffe nehmen innerhalb unseres Unternehmens eine untergeordnete Rolle ein: Die Kraftstoffe Diesel und Super benötigen wir für Transporte an den Betriebsstandorten, Heizöl setzen wir in sehr geringem Maß zur Wärmeerzeugung ein.

Energieeffizienz

Mit Energieeffizienzmaßnahmen haben wir im Berichtszeitraum über 12.300 MWh elektrische Energie und über 760 MWh Erdgas eingespart. Gelingen ist dies durch permanente Optimierungen in sämtlichen Bereichen unseres Unternehmens, zum Beispiel durch technische Innovationen. Ausgangspunkt für wirksame Effizienzmaßnahmen sind immer wieder auch Hinweise von Mitarbeitenden direkt an den Produktionsanlagen, die in ihrer täglichen Arbeit auf Einsparpotenziale achten.

Ein besonderer Fokus lag im Berichtszeitraum auf Investitionen in eine verbesserte Kälteerzeugung und -verteilung an den Standorten Berlin, Halle und



3.800

MWh ENERGIE

können wir jährlich durch die Inbetriebnahme einer zweiten Ammoniak-Kälteanlage am Standort Ohrdruf einsparen.

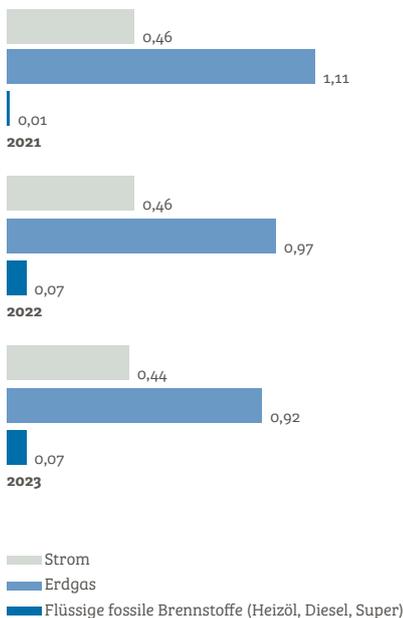
GESAMTENERGIEVERBRAUCH

in MWh/t Fertigware



WESENTLICHE ENERGIETRÄGER

in MWh/t Fertigware



Bereits seit 2011 setzt Storck im Kühlprozess Hybridrückkühler ein, die im Vergleich zu alternativen Anlagen rund 35% weniger Energie benötigen.

Ohrdruf. Die Bereitstellung von Kälte zur Klimatisierung der Produktions- und Lagerhallen mit herkömmlichen Kälteanlagen erfordert eine große Menge elektrischer Energie.

An unseren Produktionsstandorten erzeugten bisher zumeist mehrere relativ kleine Aggregate direkt an den einzelnen Produktionshallen die Kälte für das jeweilige Gebäude. Diese dezentrale Kälteerzeugung ersetzen wir zunehmend durch größere, zentrale Kälteanlagen. So erhält die Kälteerzeugung bei Storck eine effiziente und zukunftsfähige Struktur.

Auf der Suche nach effizienten und umweltfreundlichen Lösungen haben wir verschiedene Technologien abgewogen: Kälteanlagen auf Ammoniak-Basis oder mit Propangas sind zwar kostenintensiver als eine Standard-Kälteanlage auf Freon-Basis, sie erzielen jedoch höhere Wirkungsgrade. Die Investitionen in Zentralkälteanlagen erbringen im Vergleich zum Einsatz vieler kleiner Kälteerzeuger eine um bis zu 60% höhere Energieeffizienz.

Am Standort Ohrdruf haben wir im Berichtszeitraum deshalb eine zweite Zentralkälteanlage auf Ammoniak-Basis in Betrieb genommen, mit der wir eine jährliche Energie-Einsparung von über 3.800 MWh erreichen. Außerdem hat das natürliche Kältemittel Ammoniak ein Treibhausgaspotenzial von 0 und trägt somit nicht zum Treibhauseffekt sowie zur Beeinträchtigung der Ozonschicht bei.

Eigenstromerzeugung

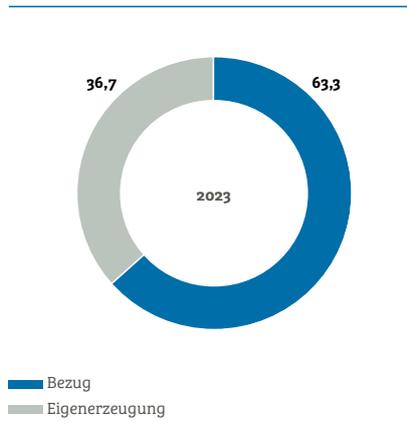
Im Ausbau der Eigenstromerzeugung sehen wir nicht nur Effizienzpotenziale, sondern auch die Chance, auf diesem Weg unsere Resilienzfähigkeit zu stärken: Gerade in Zeiten von Energieknappheit und sensiblen Versorgungsketten ist eine zuverlässige eigene Energieversorgung für unser Unternehmen von Bedeutung.

Unserem Ziel, bis zum Jahr 2030 die Hälfte unseres Stromverbrauchs aus eigenerzeugtem Strom zu decken, nähern wir uns derzeit mithilfe von zwei unterschiedlichen Technologien:

- **Kraft-Wärme-Kopplung:** Mittels Kraft-Wärme-Kopplung wird gleichzeitig mechanische Energie und nutzbare Wärme gewonnen. Dieses effiziente Prinzip sorgt für einen hohen Wirkungsgrad und wird bei Storck in eigenen Blockheizkraftwerken und am Standort Halle zusätzlich mit einer Gasturbine angewendet.
- **Photovoltaik:** Photovoltaik nutzt die Sonnenenergie, indem die Strahlung der Sonne – direkt und ohne CO₂e-Ausstoß – in elektrische Energie umgewandelt wird. An den Produktionsstandorten Halle und Ohrdruf haben wir Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung installiert. Für Berlin und Taunusstein sind Anlagen in der Planung.

Durch den Einsatz und Ausbau dieser Technologien haben wir in 2022 und 2023 knapp 70.000 MWh Eigenstrom pro Jahr erzeugt und damit über 2.000 MWh mehr als im Jahr 2021. Der Anteil des selbst erzeugten Stroms am Gesamtverbrauch lag im Jahr 2023 bei knapp 37 %.

STROMQUELLEN in %



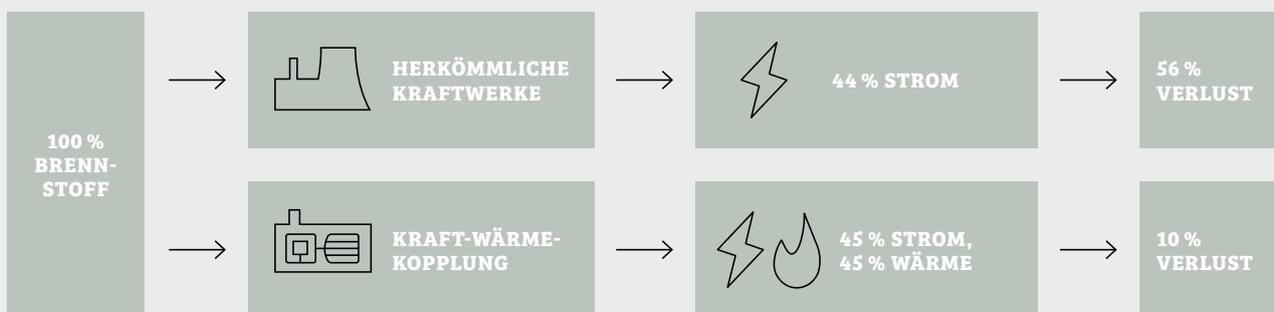
Wir sind uns der Herausforderung bewusst, dass künftiges Wachstum einen steigenden Energiebedarf bedingen wird. Umso anspruchsvoller ist unser Ziel, in Zukunft 50 % dieses Bedarfes mit selbst erzeugtem Strom zu decken. Bereits jetzt investieren wir deshalb in den Ausbau der Eigenstromerzeugung: So gehen allein am Standort Halle bis ins Jahr 2025 drei weitere Photovoltaikanlagen ans Netz, die jährlich rund 900 MWh Strom erzeugen werden.

Zudem planen wir hier den Bau von zwei Blockheizkraftwerken zur Eigenerzeugung von Strom und Wärme. Eines dieser BHKWs wird anteilig mit Klärgas betrieben, das wir im Prozess unserer eigenen Abwasserreinigung (siehe Seite 54) gewinnen. So ersetzen wir den fossilen Energieträger Erdgas durch eine selbst gewonnene Ressource.

Unsere Energieexperten prüfen kontinuierlich weitere Möglichkeiten zur umweltfreundlichen Energiegewinnung. Sie untersuchen beispielsweise, ob weitere Flächen und Gebäudedächer den baulichen Anforderungen für eine Energieerzeugung durch Solaranlagen entsprechen.

Zudem treiben wir die Planungen zum Einsatz von Wärmepumpen voran, mit denen wir an allen Standorten die bei Kühlprozessen anfallende Abwärme zurückgewinnen und in der Produktion nutzen können.

BESSERE ENERGIEAUSNUTZUNG DURCH KRAFT-WÄRME-KOPPLUNG



Quelle: www.umweltbundesamt.de



Moderne Ammoniak-Kälteanlagen sind an den Standorten Berlin, Halle und Ohrdruf im Einsatz.

Blockheizkraftwerke erbringen hohe Wirkungsgrade in der Energienutzung.

Der erzeugte Solarstrom wird direkt an den Standorten in Produktion und Verwaltung verwendet.



EMISSIONEN

Storck bilanziert jährlich die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) der Unternehmenstätigkeit und ist im Zuge dieser Berechnung seit dem Jahr 2022 nach dem Standard ISO 14064-1 verifiziert. Die Bilanz für den unternehmensbezogenen Carbon-Footprint erfasst die direkten und indirekten Emissionsquellen Scope 1, 2 und 3:

- Scope 1: direkte Emissionen
- Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Kauf von Energien
- Scope 3: indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

Auf dieser Basis kann der CO₂e-Fußabdruck analysiert werden, um faktenbasiert die betrieblichen Auswirkungen einschätzen zu können. Eine aussagekräftige Bilanzierung der CO₂e-Emissionen ist Voraussetzung für geeignete Klimaschutzmaßnahmen.

Zur Berechnung der THG-Bilanz innerhalb der drei Scopes nutzen wir Emissionsfaktoren aus wissenschaftlichen Datenbanken. Treibhausgasemissionen geben wir in Kohlenstoffdioxid-Äquivalenten (CO₂e) an.

Energiebezogene Emissionen

Unsere Absicht, die energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 1 und 2) innerhalb unseres Unternehmens kontinuierlich zu verringern, haben wir als Ziel verankert:

Bis 2030 streben wir eine Reduzierung des energiebezogenen CO₂e-Ausstoßes pro Tonne Fertigware um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2008 an. Im Berichtsjahr haben wir unsere Zielvorgabe zur CO₂e-Reduktion von 35 % auf 50 % angehoben.

Mit Blick auf die THG-Emissionen nutzen wir einen Intensitätsquotienten, um den Ausstoß im Zeitverlauf vergleichen zu können. Wir setzen dafür die Emissionen in Relation zur tatsächlichen Produkti-

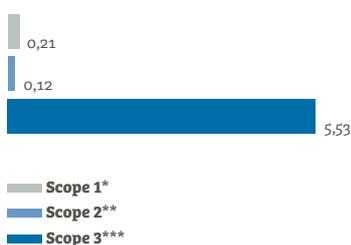
VERIFIZIERT NACH ISO 14064-1



Im Jahr 2023 wurde die Bilanzierung der THG-Emissionen erneut extern auditiert und gemäß den Anforderungen nach ISO 14064-1 verifiziert.

THG-EMISSIONEN IN SCOPE 1 – 3

in t CO₂e/t Fertigware für 2023



* Scope 1: direkte energiebezogene Emissionen
Berechnung der Emissionen aus direktem Energieverbrauch auf Grundlage des „Zentralen Systems Emissionen“ vom Umweltbundesamt

** Scope 2: indirekte energiebezogene Emissionen
Berechnung der indirekten Emissionen aus Stromverbrauch auf Grundlage des vorläufigen CO₂-Äquivalents Strom für 2022 (0,434 kg CO₂e/kWh) aus dem deutschen Strommix, Umweltbundesamt.

*** Scope 3: Emissionen entsprechend dem „cradle-to-gate“-Ansatz
Die Kennzahl wurde unter Berücksichtigung des Land Use Change für Kakao ermittelt. Ohne Berücksichtigung des Land Use Change ergibt sich für 2023 eine Kennzahl von 3,47 t CO₂e/t Fertigware.
Berechnung der Emissionen auf Grundlage von Faktoren aus den Datenbanken ecoinvent, Probas, Gemis und DEFRA. Waren in den Datenbanken keine Faktoren vorhanden, wurden Werte modelliert.

Quellen:

Für Erdgas, Heizöl und Diesel: „Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren 1990 bis 2022“ 20/2023; Anhang 3: Emissionsfaktoren entsprechend ZS; Stand 20/2023

Für Strom: „Entwicklung der spezifischen Kohlendioxid-Emissionen des deutschen Strommix in den Jahren 1990 bis 2022“ 20/2023; Tabelle 1: Gerundete Ausgangsgrößen und Berechnungsergebnis: Kohlendioxidemissionen der Stromerzeugung, Stromverbrauch und CO₂-Emissionsfaktor des Stroms; Stand 04.2023; 20/2023

Für Benzin: Amtsblatt der Europäischen Union L 181 Rechtsvorschriften 55. Jahrgang vom 12. Juli 2012; Seite L181/93

onsmenge des entsprechenden Jahres und erhalten so einen aussagekräftigen Vergleichswert. Er beträgt für die energiebezogenen Emissionen in 2023 0,33 t CO₂e/t Fertigware und liegt auf einem konstant niedrigen Niveau. Seit dem Basisjahr 2008 haben wir unsere CO₂e-Emissionen im Scope 1 und 2 um rund 24 % verringert.

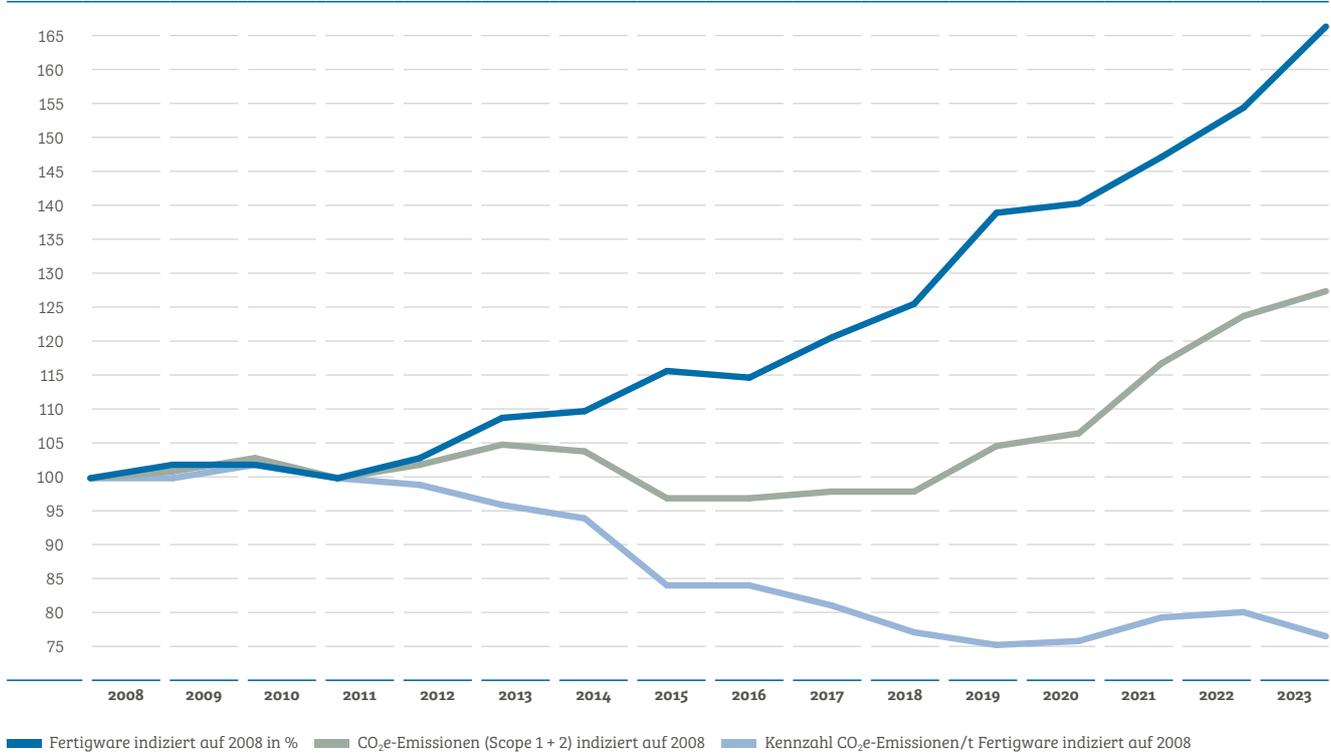
Die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind in den letzten Jahren durch einen starken Anstieg der Produktionsmenge aufgrund positiver Nachfrage nach unseren Produkten gestiegen. Bei wirtschaftlichem Wachstum ist es besonders herausfordernd, die CO₂e-Emissionen absolut zu reduzieren. Die systemische Energiewende und der Ausbau erneuerbarer Energien können nicht mit gleicher Geschwindigkeit voranschreiten – auch wenn daran durch uns als Unternehmen und gesamtgesellschaftlich stetig gearbeitet wird. Viele Projekte werden erst in einigen Jahren ihre Wirkung zeigen.

Mit den beschriebenen Investitionen in die Eigenstromerzeugung (siehe Seite 45) wollen wir den Bedarf an fossilem Erdgas verringern, was sich unmittelbar auf unsere CO₂e-Emissionen auswirken wird. Weniger Emissionen ergeben sich zudem durch die konsequente Modernisierung unserer Produktionstechnik und der Anlagen zur Energieerzeugung – etwa der Röstanlagen, Kesselhäuser oder BHKWs.

Storck lässt seine Anlagen regelmäßig warten und von unabhängigen Prüfinstituten auch auf weitere Emissionen, zum Beispiel von Stick- und Schwefeloxiden, Staub oder von unverbrannten Kohlenwasserstoffen, kontrollieren. Alle Messwerte liegen unterhalb der gesetzlichen Grenzwerte. Auch im Berichtszeitraum haben die Kontrollen den ordnungsgemäßen Betrieb bestätigt.

ENERGIEBEZOGENE THG-EMISSIONEN

Produktionsmenge und energiebezogene CO₂e-Emissionen (Scope 1 + 2) im Vergleich zu 2008 in % (indiziert)



Scope-3-Emissionen

Grundlage unserer Bilanzierung der Scope-3-Emissionen ist der sogenannte „cradle-to-gate“-Ansatz. Dabei werden alle Emissionen berücksichtigt, die in der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette unserer Produkte bis zum Kauf beziehungsweise dem Entgegennehmen der Ware verursacht werden.

Seit dem Jahr 2022 lassen wir unsere direkten, indirekten, energiebezogenen und weitere indirekte Emissionen nach dem ISO-Standard 14064-1 verifizieren. Ein unabhängiges Prüfinstitut auditiert und bestätigt die Verifizierung des Corporate Carbon Footprint von Storck. Diesen Prozess der Dokumentation werden wir mit dem Anspruch an Verbesserung fortführen, auch um weitere Einsparpotenziale zu identifizieren.

BILANZIERUNGSGRUNDLAGE

Folgende Kategorien bilden – sofern diese durch Storck beauftragt sind – die Berechnungsgrundlage der Scope-3-Bilanzierung:

- vorgelagerter Transport/Verteilung von Waren
- nachgelagerter Transport/Verteilung von Waren
- Pendler-Berufsverkehr
- Geschäftsreisen
- beschaffte Waren und Rohstoffe inkl. Land Use Change*
- Kapitalgüter
- Nutzung von Anlagen
- Entsorgung fester/flüssiger Abfälle
- Nutzung von sonstigen Dienstleistungen (Beratung, Reinigung, Wartung usw.)

**Land Use Change ist ein Wert, der für die Landnutzungsänderung von Natur zur landwirtschaftlichen Nutzung für wirtschaftliche Aktivitäten angesetzt ist.*



Das Logistikzentrum Halle befindet sich auf dem Werksgelände in unmittelbarer Nähe zu den Produktionsstätten.

Für innerbetriebliche Transporte und um die produzierte Ware im Hochregallager zusammenzuführen, nutzen wir eigene Zugmaschinen.

TRANSPORT UND LOGISTIK

Entlang der gesamten Lieferkette spielen Warentransporte eine zentrale Rolle. Mit steigender Effizienz dieser Transportprozesse heben wir die großen Potenziale zur Reduktion von Emissionen.

Den Großteil unserer gesamten Rohstoffe und Verpackungsmaterialien beziehen wir aus Deutschland und anderen Ländern der EU, ohne Flugverkehr zu nutzen. Genau wie bei den Anlieferungen

erfolgt der Transport auch bei innerbetrieblichen Verkehrsströmen und der Distribution unserer fertigen Süßwaren überwiegend mit LKW. Wir arbeiten dabei mit Spediteuren zusammen, die sich auf den temperaturgeführten Transport von Lebensmitteln spezialisiert haben und ihren Fuhrpark stets auf den neuesten Stand der Technik bringen. Sie nutzen überwiegend Fahrzeuge der höchsten Euronorm 6 und verfügen über ein flächendeckendes Distributionsnetz.

Für innerbetriebliche Transporte zwischen den Produktionshallen und Logistikzentren unterhält Storck eigene Fahrzeuge. Deren Motoren sind auf eine Geschwindigkeit von 20 km/h gedrosselt, um Umweltbelastungen und Unfallrisiken zu minimieren.

Eigene PKW setzen wir vor allem im Vertriebs- und Außendienst ein. In diesem Zusammenhang ist festgelegt, dass regelmäßig neue Fahrzeuge mit modernen

umweltfreundlichen Motoren und niedrigem Energieverbrauch angeschafft werden. Zunehmend werden Elektrofahrzeuge bezogen.

Zentrale Logistik und präzise Planung

Die fertigen Produkte der drei Süßwarenproduktionsstandorte Berlin, Halle und Ohrdruf bündelt Storck für den Versand in eigenen Distributionslagern. Diese Vollsortimentslager betreiben wir an den Standorten Halle und Ohrdruf direkt am Werk. Zudem hat Storck weitere Logistikimmobilien in direkter Nähe der Standorte erworben oder angemietet. Durch diese bewusst unmittelbar räumliche Anbindung an die Produktionsstätten reduzieren wir öffentliche Güterverkehre und damit die Belastungen des Verkehrsnetzes erheblich.

Für möglichst effiziente Transporte hat Storck eine individuelle Software entwickelt, die hohe Fahrzeugauslastungen sicherstellt. Im Berichtsjahr haben wir bei den Transporten zwischen unseren Produktions- und Lagerstätten eine überdurchschnittlich gute Paletten-Auslastung je LKW von über 93 % im Mittel erreicht. Damit nähern wir uns dem angestrebten Ziel von 95 %.

Darüber hinaus lassen wir die Auslieferung unserer Süßwaren mit der Abholung von Rohstoffen und Verpackungsmaterial auf der Strecke kombinieren und erhöhen auch dadurch die Transporteffizienz.

Bereits seit den 1980er-Jahren beladen wir LKW im sogenannten Doppelstock-Verfahren: Der Laderaum bietet dabei auf zwei Ebenen Platz für insgesamt 66 Paletten. Darüber hinaus setzen wir insbesondere auf längeren Strecken zwischen unseren eigenen Produktions- und Lagerstätten beim LKW-Transport unserer relativ leichten Süßwaren vermehrt auf Langaufleger. Sie können mit 72 statt 66 Paletten beladen werden. So reduzieren wir die Anzahl der Fahrten und sparen effektiv CO₂e ein. Unser

KOMBINIERTER VERKEHR

Verstärkt setzen wir beim Transport von See-Containern auf den sogenannten kombinierten Verkehr: Statt ausschließlich per LKW gelangen die Container dabei vom Produktionsstandort via LKW, Bahn und Binnenschiff zum Verladehafen. Durch diese Kombination verschiedener Verkehrsträger auf ausgewählten Strecken konnten wir im Berichtszeitraum rund 480 Tonnen CO₂e einsparen.



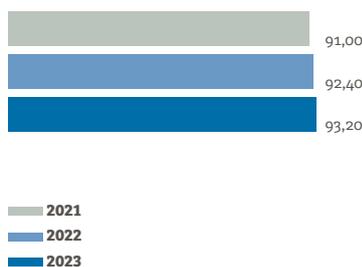
95%

PALETTEN-AUSLASTUNG

streben wir als Durchschnitt für Transporte zwischen unseren Produktions- und Lagerstätten an.

PALETTEN-AUSLASTUNG

im Durchschnitt je LKW in %



Ziel ist es, bei diesen Umlagerungen den Anteil der Transporte mit Langauflegern auf 30 % zu erhöhen. Im Berichtsjahr haben wir mit mehr als 4.400 Umlagerungen durch Langaufleger bereits 25 % erreicht – und auf diesem Weg 115 t CO₂e eingespart.

Dialog und Ausblick

Mithilfe dieser und weiterer Optimierungsmaßnahmen konnten wir die CO₂e-Emissionen trotz steigendem Produktionsvolumen und größerer Vielfalt an Produkten im Vergleich zu den Vorjahren weiter niedrig halten. Mit dem Ziel, auch weiterhin die transportbedingten negativen Auswirkungen auf unsere Umwelt zu begrenzen, stehen wir im ständigen Austausch mit unseren Logistikdienstleistern und Fachkräften aus unterschiedlichen Branchen. Dabei teilen wir Erfahrungen aus vergangenen Projekten und erörtern weitere Optimierungsmöglichkeiten. Hierzu gehören verbesserte Isoliereigenschaften der Kühlaufleger und der Einsatz emissionsmindernder Treibstoffe. Zentrales Thema des Austauschs sind zudem Pilotprojekte im Bereich der alternativen Antriebstechnologien. So werden wir bei Transporten zwischen unseren Standorten zukünftig beispielsweise Elektro-LKW nutzen.

Der enge Austausch mit Dienstleistern ist für uns nicht nur im Hinblick auf das technische Potenzial der Fahrzeuge relevant. Wir sehen hierin auch die Chance, beim Erreichen unserer Ziele eine weitere wichtige Gruppe aus dem Transportsektor aktiv mit einzubinden: Es sind die LKW-Fahrerinnen und -Fahrer, denen unsere Dienstleister mit Schulungen und Prämiensystemen Anreize für eine energiesparende Fahrweise geben. Bei Storck stehen an den Logistikzentren für alle Fahrerinnen und Fahrer unserer Transportpartner Dusch- und Waschräume sowie das hauseigene Betriebsrestaurant zur Verfügung.

WASSER

Wasser ist für die Produktion unserer Süßwaren eine unverzichtbare Ressource und zentraler Produkt-Bestandteil. So wird beispielsweise für die Herstellung von Bonbons Zucker in Wasser gekocht, bis der verwendbare Sirup entsteht. Zudem ist Wasser essenziell zum Spülen und Reinigen von Leitungssystemen und Anlagen, zur Dampf- und Kälteerzeugung sowie für sanitäre Zwecke.

Als Hersteller von Lebensmitteln muss das von uns verwendete Wasser der Trinkwasserverordnung entsprechen. Wir nutzen die Ressource mit Bedacht, sparsam und verantwortungsvoll. Wassersparen ist seit Jahren ein fester Bestandteil im Gesamtkonzept unseres Unternehmens: Auf der Grundlage regelmäßiger Messungen, der Dokumentation und Analyse von entnommenen und gebrauchten Wassermengen haben wir passgenaue Maßnahmen zur effizienten Wassernutzung entwickelt. Der Einsatz von Regenwasser oder die Wiederverwendung von Abwasser ist hingegen in der Produktion aus hygienischen Gründen nicht möglich.

Wasserentnahme

Unseren Wasserbedarf decken wir mit selbst gefördertem Brunnenwasser sowie zusätzlich mit Wasser der kommunalen Versorger. In Halle und Berlin fördern wir rund Dreiviertel der benötigten Wassermenge aus firmeneigenen Brunnen. Diese Eigenförderung sichert nicht nur den größten Teil unseres eigenen Bedarfs, sie entlastet auch den kommunalen Versorger und damit die Brunnen, die dieser für den Wasserbedarf von privaten Haushalten und anderen gewerblichen Verbrauchern betreibt. An den Standorten Ohrdruf und Taunusstein verfügen wir nicht über eigene Brunnen. Hier setzen wir ausschließlich Wasser der kommunalen Versorger ein.

Der Inselbrunnen ist einer von insgesamt sieben Brunnen am Standort in Halle.

VERANTWORTUNGSVOLLE EIGENFÖRDERUNG

Die entnommene Wassermenge aus insgesamt acht eigenen Brunnen an unseren Standorten Berlin und Halle darf den Grundwasserspiegel nicht beeinflussen. Am Standort Halle gewährleisten wir dies durch die regelmäßige Ermittlung der jeweiligen Grundwasserpegelstände über ein weitläufiges Netz von Peilbrunnen mit über 60 Messstellen – sowohl automatisch als auch zusätzlich manuell durch eigene Technikfachkräfte. Eine Erlaubnis zur Brunnennutzung beantragen wir in regelmäßigen Abständen neu. Die dafür notwendige hydrogeologische Begutachtung erfolgt durch einen externen Hydrogeologen. Auswirkungen auf gesetzlich geschützte Gebiete und Lebensräume mit hoher Biodiversität sind sicher auszuschließen.



Unsere Brunnen werden regelmäßig auf ihren ordnungsgemäßen Betrieb geprüft.



Eine Wasserentnahme aus Bereichen mit Wasserstress erfolgt nicht. Wir nutzen grundsätzlich kein Oberflächenwasser – einschließlich Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen oder Meeren. Im Berichtsjahr konnten wir die Menge entnommenen Wassers pro Tonne produzierter Ware von 2,55 m³ auf 2,51 m³ senken.

Wasserverbrauch

Nicht nur die Wasserförderung, sondern auch den Verbrauch überwachen wir mit einem umfangreichen Monitoring innerhalb der Werke. Verwendungsorte, Mengen und Schwankungen werden dokumentiert und im Hinblick auf Einsparpotenziale bis ins Detail analysiert.

Unser effektiver Wasserverbrauch (Wasserentnahme minus -rückführung) lag im Berichtsjahr bei 0,43 m³ pro produzierter Tonne Fertigware. Dieser Verbrauch ergibt sich durch einen verbleibenden Wasseranteil im Produkt sowie durch Verdunstung an den Fertigungsanlagen.

Gezielt investieren wir in effizientere Technologien, mit denen wir den Wasserverbrauch pro Tonne Fertigware im Berichtszeitraum weiter senken konnten: Auf der Grundlage des engmaschigen Wassermonitorings warnt beispielsweise ein automatisches System, sobald in einem Bereich mehr Wasser verbraucht wird, als zu erwarten oder üblich ist. So können technische Defekte schnell identifiziert und behoben sowie Wasserverluste vermieden werden.

Die Auswertung unserer Monitoringdaten liefert Erkenntnisse darüber, an welchen Stellen effektive Wassersparmaßnahmen ergriffen werden können. Der technologische Fortschritt bietet immer neue Möglichkeiten für Verbesserungen: So haben unsere Fachexperten die wasserintensiven, aber notwendigen Reinigungsverfahren in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten permanent modernisiert und optimiert. In der Anlagenreinigung setzen wir auf Cleaning-in-Place-Verfahren (CIP), die besonders effizient sind.

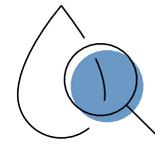
Zuletzt konnten wir vor allem den Wasserverbrauch in Kühlprozessen reduzieren. Großen Anteil daran hatte im Berichtszeitraum die weitere Inbetriebnahme von Hybrid-Rückkühlern, deren Wasserverbrauch im Vergleich zu herkömmlichen Nasskühlern um bis zu 90 % geringer ist. Hybrid-Rückkühler setzen wir bereits seit 2011 bei Storck ein. Seitdem haben wir an allen Werken kontinuierlich weiter in diese modernen Anlagen investiert.

Wiederverwendung

Aufgrund der zu Recht hohen Hygienebestimmungen in der Lebensmittelindustrie kann verwendetes Wasser nur begrenzt für Produktionszwecke aufbereitet und wiedergenutzt werden.

Für Kühlwasser und für erste Schritte in der Reinigung von Produktionsanlagen haben wir Konzepte zur Mehrfachnutzung von Wasser ausgearbeitet: Dabei verbleibt das Wasser so lange wie möglich im Prozess und wird mehrmals wiederverwendet.

Mithilfe von Wasserzählern wird der Verbrauch dauerhaft überwacht und dokumentiert.



WASSERVERBRAUCH =
Wasserentnahme minus Wasser-
rückführung



90%

WASSERERSPARNIS
lassen sich mit Hybrid-Rückkühlern im
Vergleich zu herkömmlichen Anlagen
erzielen.

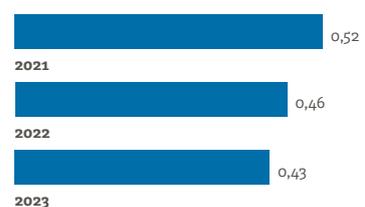
WASSERENTNAHME GESAMT

in m³/t Fertigware



WASSERVERBRAUCH GESAMT

in m³/t Fertigware



Es ist Storck gelungen, Brauchwasser aus der Produktion über eine Filtrationsanlage für Kühlprozesse nutzbar zu machen. Nach einer mehrjährigen Entwicklungsphase führen erste Tests zu vielversprechenden Ergebnissen. Die Rückführung aufbereiteten Wassers für Kühlzwecke hat langfristig ein Einsparpotenzial von ca. 15 % unseres Gesamtwasserbedarfs. Weitere technische Maßnahmen sind erforderlich, um den aufwendigen Prozess im Unternehmen etablieren zu können.



Am Standort Halle reinigen wir das Prozessabwasser in einer eigenen Anlage.

Wasserrückführung

Im Rahmen unseres Umweltmanagements messen, prüfen und dokumentieren wir die Menge und Qualität sowie die Risiken von Abwässern. Aus den für die Produktion genutzten Wassermengen entstehen keine problematischen Abwässer. Generell erfolgt im Unternehmen zum Schutz von Menschen, Böden und Gewässern kein Austritt schädlicher Substanzen.

Im Berichtsjahr 2023 haben wir 83 % der entnommenen Wassermenge in den natürlichen oder kommunalen Wasserkreislauf zurückgeführt. Vor einer solchen Rückführung bereiten wir das Wasser in eigenen Anlagen auf. Am Standort Halle wird das Prozessabwasser nach einer

BEWÄSSERUNG VON GRÜNANLAGEN

Während Storck Wasser in der Produktion nur begrenzt wiederverwenden kann, ist das für die Pflege von Außenanlagen in größerem Maß möglich. Zur Bewässerung der großen Grünanlagen am Standort Halle wird beispielsweise kein Frischwasser entnommen, sondern in einem Sammelbehälter gespeichertes Regenwasser verwendet. Hierfür haben wir in ein System investiert, das das Wasser über ein Rohrnetz zum Beregnen der großen Rasen- und Rabattenflächen verteilt und darüber in die Natur zurückführt.

Vorreinigung (Flotation) zur Abtrennung von Fetten, Feststoffen und Phosphat zu 100 % in die unternehmenseigene Prozesswasseranlage gepumpt. In dieser Anlage wird das Wasser durch Anaerob- und Aerobtechnik gereinigt und anschließend einem Gewässer zugeführt. Hierfür liegt ein wasserrechtlicher Erlaubnisbescheid vor, der regelmäßige Prüfungen der Gewässerqualität beinhaltet.

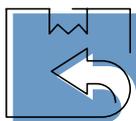
Jährlich wird ein Bericht über den Betrieb und die Untersuchungsergebnisse für die Wasserbehörde des Kreises erstellt. Am Standort Ohrdruf haben wir im Berichtsjahr ebenfalls eine Prozesswasserbehandlungsanlage in Betrieb genommen. Diese reinigt das Abwasser, bevor es in das öffentliche Kanalnetz geleitet wird, um die kommunale Kläranlage zu entlasten.

Kühlwasser führen wir an unseren Produktionsstandorten Berlin und Ohrdruf überwiegend über das öffentliche Kanalnetz ab. Am Standort Halle leiten wir das Kühlwasser vollständig und zusammen mit überschüssigem Regenwasser in Versickerungsanlagen ein beziehungsweise führen es in die Natur zurück. Dafür wird das Kühlwasser zuvor außer von der Behörde auch von einem unabhängig akkreditierten Labor untersucht.

Auch bei Storck selbst prüfen wir vor einer Rückführung regelmäßig die Qualität des überschüssigen Kühl- und Regenwassers. Entspricht die Wasserqualität nicht den hohen Qualitätsanforderungen, wird das Wasser über die Kanalisation den kommunalen Abwasseraufbereitungsanlagen zugeführt. Kein Abwasser wird durch ein anderes Unternehmen wiederverwendet.

WASSERRÜCKFÜHRUNG

in %	2021	2022	2023
Gesamt	80	81	83
davon Oberflächenwasser	57	57	58
davon Wasser von Dritten (z. B. Abwasseraufbereitungsanlagen)	40	40	37
davon Grundwasser	3	3	5
davon Meerwasser	0	0	0



92,5%

UNSERER VERPACKUNGEN,

die im Berichtsjahr in Deutschland eingesetzt wurden, waren recyclingfähig.

VERPACKUNG

Verpackungen schützen unsere frisch hergestellten Produkte. Sie sorgen dafür, dass die Qualität und der gute Geschmack erhalten bleiben, dass die Haltbarkeit gewährleistet ist und dass hygienische und lebensmittelrechtliche Anforderungen erfüllt werden. Das Verpackungsmaterial muss als zuverlässige Barriere wirken, sodass Feuchtigkeit und Aromen nicht von innen entweichen und Sauerstoff oder UV-Licht nicht von außen negativ auf das Produkt wirken können. Dabei sind alle von uns verwendeten Packmittel für den direkten und indirekten Kontakt mit Lebensmitteln geeignet. Sie entsprechen den in der Europäischen Union geltenden Verordnungen.

Herausforderungen und Management

Storck hat eine eigene Abteilung „Verpackungstechnik“ etabliert, die optimale Verpackungen für unsere Anforderungen erarbeitet. Qualität, Sicherheit und Verfügbarkeiten der Materialien sowie Nachhaltigkeitsaspekte müssen gewährleistet sein. Die Materialmenge der Verpackung soll möglichst niedrig und der Anteil recyclingfähiger Verpackungsmaterialien hoch sein.

Gerade bei Lebensmitteln bedeuten Maßnahmen zur Minimierung oder die Änderung von Material allerdings eine besondere Herausforderung, weil Verpackungen primär der Produktsicherheit und dem Qualitätsschutz dienen: Die jeweilige Materialbeschaffenheit muss sich grundsätzlich für die Verpackung des jeweiligen Lebensmittels eignen. Zu-



Die Verarbeitungsfähigkeit auf den Verpackungsmaschinen ist ein wichtiger Faktor, der bei der Entscheidung für die Produktverpackung berücksichtigt werden muss.

dem müssen unsere Verpackungs-Experten Logistikanforderungen, das Informationsbedürfnis der Verbraucher und die Verarbeitungsfähigkeit auf unseren Verpackungsmaschinen bedenken. Unter Berücksichtigung dieser komplexen Zusammenhänge haben wir im Berichtszeitraum die Packstoffmenge im Verhältnis zur produzierten Fertigware von einem bereits niedrigen Niveau nochmals leicht gesenkt. Für die nächsten Jahre streben wir eine weitere Reduzierung an und prüfen bereits jetzt regelmäßig die Eignung innovativer Packstoffe und Verpackungstechnologien.

Eingesetzte Verpackungsmaterialien

Als Verpackung für unsere Süßwaren setzen wir im Wesentlichen Wellpappe, Karton, Kunststoffe und Verbunde so-

wie in geringen Mengen Papier und Aluminium ein. Im Berichtsjahr haben wir 213 kg Verpackungsmaterial pro Tonne produzierter Süßwaren verwendet, also umgerechnet 21 g für 100 g Süßware.

Wir setzen qualitativ hochwertige, möglichst dünne und leichte Materialien ein: Kunststofffolien haben für Verkaufsverpackungen eine Dicke von nur 0,05 bis 0,07 mm, Aluminiumfolie gar zwischen 0,007 mm und 0,018 mm. Auch im Hinblick auf Kartonverpackungen ermöglicht der technologische Fortschritt den Einsatz von immer dünneren Materialien. Storck testet die jeweiligen Kartone regelmäßig in Bezug auf die Eigenschaften des Materials sowie auf Verarbeitungs- und Optimierungsmöglichkeiten auf unseren Anlagen.

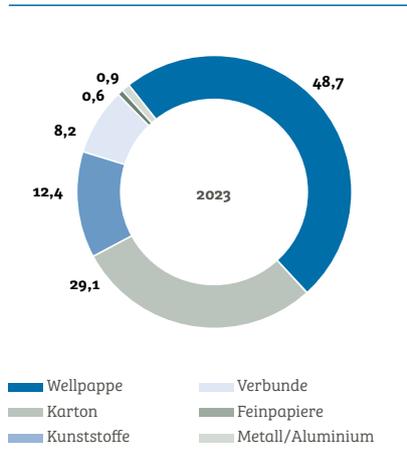
Neben den Verpackungsmaterialien für unsere Süßwaren kommt innerhalb unseres Betriebs auch Verpackungsmaterial für Rohstoffe oder Halbfabrikate zum Einsatz. Diese Materialien machten im Berichtsjahr weniger als 1,5% der gesamten Verpackungsmenge aus. Die in diesem Zusammenhang anfallenden Papier-, Karton- und Kunststoffabfälle werden an den jeweiligen Standorten getrennt gesammelt. Von uns beauftragte Entsorgungsfachbetriebe holen die Abfälle separiert ab und führen sie fachgerecht dem Recycling zu.

Recyclingfähigkeit

Wellpappe, Karton, Feinpapier und Aluminium sind Packstoffe mit einer sehr hohen Recyclingfähigkeit. Bei Storck machen sie mit knapp 80% den größten Teil an unserem Verpackungsvolumen aus. Insgesamt waren im Berichtsjahr 92,5% unserer in Deutschland eingesetzten Verpackungen recyclingfähig. Auch bei den eingesetzten Kunststoffverpackungen legen wir Wert auf eine hohe Recyclingfähigkeit. Um die Recyclingfähigkeit zu erhöhen, haben wir im Berichtszeitraum beispielsweise die Primärverpackungen einzelner Schokoladenprodukte umgestellt. Anstelle eines Verbundmaterials aus Karton und Aluminium setzen wir einen reinen Aluminiumeinschlag ein, der deutlich besser recycelt werden kann.

Eine Grundvoraussetzung dafür, dass Recycling in der Praxis gelingt, ist eine gut organisierte Sammel-, Sortier- und Recyclinginfrastruktur dort, wo Verpackungsmüll anfällt. So gilt beispielsweise für unsere Süßwarenverpackungen in Deutschland: Alle Packstoffe der Primärverpackungen sind in Deutschland durch das Duale System zur haushaltsnahen Entsorgung lizenziert und über das Sammelsystem wiederverwertbar. Damit erfüllen wir die Vorgaben des deutschen Verpackungsgesetzes (VerpackG).

VERWENDETE VERPACKUNGSMATERIALIEN in %



Zertifizierte Materialien

Zur Gruppe der holzbasierten Packmittel – Papier, Karton und Wellpappe – gehören über 78% unseres eingesetzten Verpackungsmaterials. Von diesen Materialien wiederum sind fast 73% nach den Standards FSC und PEFC (Systeme zur Zertifizierung nachhaltiger Forstwirtschaft) zertifiziert. Sämtliche Verpackungsmaterialien aus Wellpappe sind inzwischen FSC-zertifiziert. Die für Storck eingesetzten Papier- und Kartonmaterialien werden ausschließlich von Lieferanten bezogen, die ihre Hölzer aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern beziehen.

Einsatz recycelter Ausgangsstoffe

Derzeit werden Kunststoff-, Aluminium- und Papiermaterialien überwiegend mechanisch recycelt. Mechanisch recycelte Materialien können allerdings für Süßwarenverpackungen mit direktem Kon-

HOHE ANFORDERUNGEN AN EINE GUTE VERPACKUNG

Die Wahl des Verpackungsmaterials und seine Stärke ist grundlegend beeinflusst durch die hohen Anforderungen im Lebensmittelbereich.



takt zum Lebensmittel aus hygienischen und sensorischen Gründen sowie wegen möglicher Migration unerwünschter Stoffe nicht eingesetzt werden. Es ist auch eine Vorsichtsmaßnahme für den gesundheitlichen Verbraucherschutz, dass wir für die unmittelbare Verpackung unserer Süßwaren deshalb ausschließlich Primärmaterial einsetzen. Nur dieses Material erfüllt die hohen lebensmittelrechtlichen und qualitativen Anforderungen.

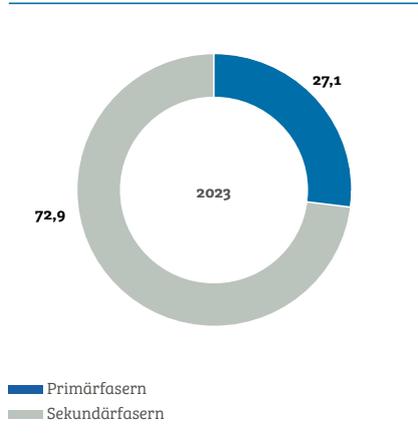
Die Recyclingindustrie arbeitet derzeit intensiv an einer Weiterentwicklung und flächendeckenden Umsetzung des chemischen Recyclings. Die fortschreitende Entwicklung dieses alternativen Recyclingverfahrens könnte zukünftig auch bei Verpackungen mit direktem Lebensmittelkontakt die Verwendung von Recyclaten ermöglichen. Bei zuverlässiger Sicherheit dieses Verfahrens werden wir solche Materialien für die Verwendung als Produktverpackung prüfen.

Bei Transportverpackungen ist der Einsatz recycelter Materialien weniger problematisch. Diese Verpackungen haben keinen direkten Kontakt zum Produkt. Bei Storck sind knapp 50 % aller Packmittel solche Transportverpackungen aus Wellpappe – einem idealen Transportmaterial, das sich gut wiederverwerten lässt. Ein Anteil von 73 % der Wellpappe besteht aus wiederverwendeten Sekundärfasern. Dieser Anteil an recycelten Fasern lässt sich aber nicht unbegrenzt erhöhen, weil mit steigendem Anteil die Stabilität der Kartons sinkt und die benötigten technischen Parameter nicht mehr erreicht werden.

Wiederverwendete Materialien

Aufgrund hoher Hygieneanforderungen ist der Einsatz wiederverwendeter Produkte in der Süßwarenproduktion nur begrenzt möglich. Bei Storck haben wir ein System entwickelt, mit dem die obere Europalette zur Abdeckung einer Transporteinheit durch eine leichtere, vielfach wiederverwendbare Abdeck-

RECYCLINGANTEIL WELLPAPPE in %



CHEMISCHES RECYCLING

Beim chemischen Recycling werden Kunststoffe in einem Pyrolyseverfahren in ihre einzelnen Monomere aufgespalten und anschließend wieder zu Polymeren, neuen identischen Kunststoffen, zusammengefügt. Am Ende dieses Prozesses steht ein hochgradig reines Material, das als Ausgangsstoff für Lebensmittelverpackungen geeignet wäre.

REDUKTION DES STRETCHFOLIENVERBRAUCHS

In den Logistikzentren Ohrdruf und Halle konnten wir mit einer Optimierung des Pre-Stretch-Verfahrens eine nennenswerte Menge an Stretchfolie einsparen: Dabei wird die Folie, die für die Transportsicherheit eine wichtige Rolle spielt, vor dem Umwickeln der Paletten vorgedehnt und somit verlängert. So können wir die Folienmenge um bis zu 17% reduzieren.

platte aus FSC-zertifiziertem Furnier-Sperrholz ersetzt wird. Die eigens zu diesem Zweck produzierten Platten haben eine zwölfmal längere Lebensdauer als Europaletten, wiegen nur rund ein Viertel einer herkömmlichen Palette und sparen jährlich etwa 2.000 t Transportgewicht ein. Hinzu kommt durch den Platzgewinn eine um rund 10 % höhere Auslastung einer Paletteneinheit.

Ausblick

Auch wenn vom CO₂-Fußabdruck eines Produkts nur etwa 3 % der Verpackung zuzuordnen sind, werden wir in Zukunft weiter verantwortungsvoll mit dem Material- und Energieeinsatz umgehen. Dazu gehört die Reduzierung der Packstoffmenge genauso wie die Erhöhung der Recyclingquote. Besonders herausfordernd sind dabei Verbundmaterialien: Die Verbindung zweier unterschiedlicher Materialien – etwa Papier und Kunststoff – bildet zwar eine gute Barriere, ist aber nicht oder nur schwer recyclingfähig. Wir möchten daher möglichst Monomaterialien verwenden, aus denen im Recyclingprozess weitgehend materialidentische neue Materialien hergestellt werden können.

Verpackungen, die ausschließlich aus Papier bestehen und den Anforderungen hinsichtlich Qualität und Produktschutz genügen, sind aktuell noch nicht hinreichend erprobt und verfügbar.

Mit Inkrafttreten der europäischen Verpackungsverordnung PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) müssen ab dem Jahr 2030 alle in der EU eingesetzten Verpackungsmaterialien zu 100 % recyclingfähig sein. Entsprechend dieser Bestimmung ist es unser Ziel, auch den geringen letzten Anteil unserer Verpackungen bis 2030 recycelbar zu gestalten.



In eigenen Personal- und Werksverkäufen können wir auch Ware zweiter Wahl anbieten und auf diesem Weg Lebensmittelabfälle verhindern.

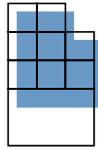
ABFALL

Storck hat ein striktes Abfallmanagement etabliert. Im Rahmen dieses Managements verfolgen wir zwei Ziele: Wir möchten die Menge des anfallenden Abfalls weiter minimieren sowie möglichst viele Abfälle im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft der Wiederverwertung zuführen.

Die Basis für das gut wirkende Management bildet die lückenlose Dokumentation: In jährlich geführten Abfallbilanzen erfassen wir Abfälle getrennt voneinander und dokumentieren alle Abfallarten. Ausgewiesene Entsorgungsfachbetriebe aus den jeweiligen Regionen holen die Abfälle ab. Wir übergeben die Abfälle auf dem Werksgelände direkt den Entsorgern und dokumentieren dies sorgfältig. Die Entsorgungsmethoden sind gesetzlich festgeschrieben und durch die jeweiligen Abfalleigenschaften festgelegt. Wir legen Wert darauf, dass die Entsorger die jeweils verwendeten Methoden zu Dokumentationszwecken bestätigen. Darüber hinaus kontrollieren die Lebensmittelaufsichtsbehörden die ordnungsgemäße Entsorgung und Verwertung von Produktionsresten.

Abfallreduktion

Im Berichtsjahr 2023 sind rund 90 kg Gesamtabfall pro Tonne Fertigware an-

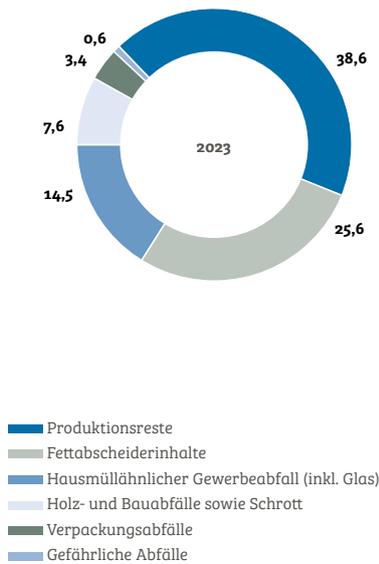


100%

DER PRODUKTIONSRESTE

wurden im Berichtsjahr 2023 weiterverwertet.

ABFALLMENGENVERTEILUNG in kg/t



gefallen – und damit rund 20 kg weniger als noch im Jahr 2021. Zu den Abfällen in den Werken zählen hauptsächlich Produktionsreste und Fettabscheiderinhalte sowie hausmüllähnlicher Gewerbeabfall, Holz und Altmetall.

Ein zentrales Ziel bei Storck ist es, Produktionsreste aus Herstellungsprozessen zu reduzieren. Sie entstehen unter anderem beim An- und Abfahren der Anlagen oder bei Reinigungsprozessen sowie besonders, wenn neue Anlagen erstmals in Betrieb genommen werden. Im

Vergleich zu 2021 sind innerhalb der Herstellungsprozesse im Berichtszeitraum rund 30% weniger Produktionsreste angefallen. Entscheidend dazu beigetragen haben viele erfolgreiche Verbesserungen aus den letzten Jahren in puncto Wiederverwendung. Dabei setzen wir vor allem auf kluge Planung der Anlagen und eine frühe Beteiligung sowie auf Schulungen der beteiligten Mitarbeitenden.

Produktionsreste werden bei Storck nicht vernichtet, sondern so weit wie möglich weiterverwertet. Rund 60% der anfallenden Reste hat das Unternehmen 2023 in die Tierfutterindustrie abgegeben. Die übrigen 40% wurden als Energieträger in Biogasanlagen wiederverwendet, in denen durch Vergärung Energie entsteht.

In Biogasanlagen konnte auch ein Teil der Fettabscheiderinhalte verwertet werden, die durch die Verwendung fetthaltiger Rohstoffe in der Süßwarenproduktion einen großen Anteil der Abfallmenge ausmachen. Fettabscheiderinhalte würden die Abwasserqualität belasten und werden bei Storck deshalb in eigenen Anlagen aus dem Abwasser separiert.

Die Mengen an hausmüllähnlichem Gewerbeabfall unterliegen starken jährlichen Schwankungen, weil sie zumeist von Umbaumaßnahmen bestimmt sind. Im Vergleich zu den Vorjahren fiel eine vergleichsweise große Menge an Gewerbeabfall an. Sie wurde nach Durchlaufen einer Sortieranlage der stofflichen oder energetischen Wiederverwertung zugeführt.

Kakaoschalen, die als Reststoffe bei der Verarbeitung von Kakaobohnen bei uns im Werk anfallen, werden als kompostierbare Bodenverbesserer ökologisch wiederverwendet. Sie fließen daher nicht in die jährliche Abfallbilanz von Storck ein.

Für Abfälle wie Reinigungsmittel, Öle und Brennstoffe haben wir umfangreiche Vorsichtsmaßnahmen getroffen, um zu unterbinden, dass sie entweichen.

KAUM GEFÄHRLICHE ABFÄLLE

Die gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens als „gefährlich“ benannten Abfälle betragen im Berichtsjahr bei Storck 0,6 kg pro Tonne Fertigware. Diese Abfälle umfassen Stoffe wie Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis, alte Leuchtstoffröhren, Farben- und Lackabfälle sowie Bauabfälle mit gefährlichen Inhaltsstoffen. Storck übergibt sie an spezialisierte Entsorgungsfachbetriebe in Deutschland und exportiert diese nicht in andere Länder. Von den Entsorgungsunternehmen werden die gefährlichen Abfälle recycelt oder energetisch verwertet.

ABFALLARTEN

in kg/t Fertigware	2023
Abfall zur Rückgewinnung	72,33
Abfall zur Entsorgung	17,96
Abfallaufkommen gesamt	90,29



Schutzvorrichtungen verhindern im Fall einer Leckage, dass Mitarbeitende oder die Umwelt zu Schaden kommen. Negative Auswirkungen durch Abfälle sind im Berichtsjahr nicht aufgetreten.

Permanente Optimierungen

Jeder Mitarbeitende kann durch sein Verhalten die Abfallbilanz positiv beeinflussen. Aus diesem Grund ist es uns wichtig, die Kolleginnen und Kollegen für das Thema Abfallmanagement zu sensibilisieren. Schon jetzt erreichen uns proaktiv viele Optimierungsvorschläge aus der Belegschaft – von Produktionsmitarbeitenden genauso wie von Mitarbeitenden aus der Verwaltung. Mit Themen wie der Abfalltrennung oder Ideen zur Prozessoptimierung befassen sich bei uns auch geschulte Abfallexperten, die an allen Produktionsstandorten im Einsatz sind und die für ein zuverlässiges Abfallmanagement in allen Bereichen sorgen. Sie erhöhen den Anteil des sortenreinen Abfalls, indem sie Fehlwürfe korrigieren, Mischabfall trennen und überwachungsbedürftige Abfälle separieren lassen. Neben dieser operativen Sortierung stellen sie den reibungslosen Prozess der Abfallverbringung und die Kommunikation mit den Entsorgern sicher.

Wir arbeiten eng mit externen Beratungsdienstleistern zusammen, die das bisherige Management analysieren und Optimierungen anregen. So fand im Berichtsjahr am Standort Ohrdruf eine ausführliche Begehung der Produktionshallen statt. Der Fokus lag dabei auf der Fehlwurfreduzierung und der internen Abhollogistik. Aufbauend auf unserem bereits jetzt sehr erfolgreichen Abfallmanagement werden wir auch in Zukunft gezielt Maßnahmen zur Optimierung forcieren.

***Eine gewissenhafte Mülltrennung** sorgt dafür, dass ein großer Teil der anfallenden Abfälle weiterverwertet werden kann.*

Berichtsparameter

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht gibt Storck einen Einblick in die Strategie und Maßnahmen des Unternehmens zur Nachhaltigkeit und zur sozialen Verantwortung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2023. Die Berichterstattung erfolgt im 2-Jahres-Rhythmus.

Die Berichtsgrenze ist entlang der drei Produktionsstandorte der August Storck KG sowie der am Standort Halle (Westf.) integrierten Condetta GmbH & Co. KG und der Helmut Löser GmbH & Co. KG Waffelfabrik gezogen. Die 22 internationalen Vertriebsorganisationen des inhabergeführten Unternehmens werden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nicht berücksichtigt, da sie für die wesentlichen Kennzahlen in diesem Zusammenhang nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Für diesen Bericht zeichnet die „Arbeitsgruppe Nachhaltigkeitsberichterstattung“ – ein interner Arbeitsstab mit Schnittstellen zu allen für das Thema relevanten Bereichen – unter Leitung des Geschäftsführers Produktion und Technik verantwortlich. Als Basis dient der anerkannte und überprüfbare Standard der Global Reporting Initiative (GRI).

GRI-INHALTSINDEX

Seiten	GRI-Standards	
	1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	
60	2-1	Organisationsprofil
60	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden
60	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle
	2. Tätigkeiten und Mitarbeitende	
U2, 2 ff., 32 ff.	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen
16 ff.	2-7	Angestellte
18	2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind
	3. Unternehmensführung	
4	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung
4	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans
4	2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans
5, 33, 34	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen
5, 33, 34	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen
60	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
11	2-15	Interessenkonflikte
11 ff., 33, 34	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen
5	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
21	2-19	Vergütungspolitik

BERICHTSPARAMETER

Seiten	GRI-Standards	
4. Strategie, Richtlinien und Praktiken		
1	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung
5, 11 ff., 32 ff.	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen
5, 11 ff., 32 ff.	2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen
11 ff., 32 ff.	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen
11 ff., 33, 34	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen
6	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
5. Einbindung von Stakeholdern		
6	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
20	2-30	Tarifverträge
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung		
37	201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels und damit verbundene Risiken und Chancen
8	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
GRI 202: Marktpräsenz		
21	202-1	Verhältnis des Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen		
8, 9	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen
8, 9	203-2	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
GRI 204: Beschaffungspraktiken		
34	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten
GRI 205: Korruptionsbekämpfung		
11	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
11	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
11	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten		
11	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
GRI 301: Materialien		
34, 55	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
56, 57	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe
56 ff.	301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien
GRI 302: Energie		
43, 44	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation
43, 44	302-3	Energieintensität
44 ff.	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs
44 ff.	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

BERICHTSPARAMETER

Seiten	GRI-Standards	
GRI 303: Wasser und Abwasser		
52 ff.	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
54	303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
52, 53	303-3	Wasserentnahme
54	303-4	Wasserrückführung
53	303-5	Wasserverbrauch
GRI 304: Biodiversität		
40, 41	304-1	Betriebsstätten in oder neben Schutzgebieten
40, 41	304-2	Auswirkungen von Aktivitäten und Produkten auf die Biodiversität
40, 41	304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume
40, 41	304-4	Betroffene gefährdete Arten
GRI 305: Emissionen		
48, 49	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
48, 49	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)
48, 49	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
48, 49	305-4	Intensität der THG-Emissionen
48	305-5	Senkung der THG-Emissionen
48	305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere Luftemissionen
GRI 306: Abfall		
58, 59	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen
58, 59	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen
58, 59	306-3	Angefallener Abfall
59	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall
59	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten		
33	308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
32 ff.	308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 401: Beschäftigung		
17, 18	401-1	Neu eingestellte Mitarbeitende und Personalfluktuatation
21 ff.	401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte
23	401-3	Elternzeit
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
19	402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

BERICHTSPARAMETER

Seiten	GRI-Standards	
	GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	
28, 29	403-1	Management für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
28, 30, 31	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
30	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
28, 31	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
28	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
30, 31	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden
28, 30, 31	403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
28	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen
30, 31	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung	
27	404-1	Durchschnittliche Stundenanzahl der Aus- und Weiterbildung
27	404-2	Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen
19	404-3	Beurteilung der Leistung und beruflichen Entwicklung
	GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	
17, 18, 20	405-1	Diversität unter Mitarbeitenden
21	405-2	Verhältnis des Grundgehalts in Bezug auf das Geschlecht
	GRI 406: Nichtdiskriminierung	
20	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
	GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	
12, 32, 33	407-1	Geschäftstätigkeiten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen bedroht sein könnte
	GRI 408: Kinderarbeit	
12, 32, 33	408-1	Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht
	GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit	
12, 32, 33	409-1	Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht
	GRI 410: Sicherheitspraktiken	
12	410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik geschult wurde
	GRI 411: Rechte der indigenen Völker	
33	411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden
	GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	
32, 33	412-1	Betriebsstätten, die im Hinblick auf Menschenrechte geprüft wurden
12	412-2	Schulungen für Mitarbeitende zu Menschenrechtspolitik und -verfahren
	GRI 413: Lokale Gemeinschaften	
8 ff.	413-1	Einbindung der lokalen Gemeinschaften
9	413-2	Negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

BERICHTSPARAMETER

Seiten	GRI-Standards		
	GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten		
32 ff.		414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden
32 ff.		414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
	GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit		
13 ff.		416-1	Auswirkungen verschiedener Produktkategorien auf die Gesundheit und Sicherheit
15		416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten auf die Gesundheit und Sicherheit
	GRI 417: Marketing und Kennzeichnung		
15		417-1	Anforderungen für Produktinformationen und Kennzeichnung
15		417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produktinformationen und Kennzeichnung
15		417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
	GRI 418: Schutz der Kundendaten		
11		418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

AUGUST STORCK KG
Waldstraße 27
13403 Berlin
Deutschland
www.storck.de

BILDNACHWEIS

AUGUST STORCK KG S. 4 oben, 8, 10, 16, 18 oben, 22 links, 25 rechts oben, 29 rechts oben, 31, 36 rechts, 41, 45, 47 oben, 50 unten, 52, 53, 54, 58, 59

PHT Airpicture GmbH/Rietberg S. 3 links oben; Sebastian Spelda Fotografie/Waltershausen S. 3 links unten, 13 links, 24, 43 unten, 47 unten, 55; Drohnen-Luftbilder360/Mannheim S. 3 rechts oben und rechts unten, 4 unten, 50 oben; Bild und Heimat/Bielefeld S. 2, 5, 9, 13 rechts, 14, 26 rechts, 40; iStock/ATHVisions S. 11; Christian Meyer/Weimar S. 15 oben, 29 links oben und unten; Markus Bachmann photography/Berlin S. 18 unten, 25 unten, 26 links; Alexander Quaet-Faslem/Bielefeld S. 20, 42 unten; Patrick Meinhold/Berlin S. 21; Holger Jacoby JACOBY Fotodesign/Dortmund S. 22 rechts; Kerstin Panhorst/Halle S. 23; Edda Weber Werbe- und Designstudio/Ohrdruf S. 30; iStock/eefauscan S. 32, Forum Nachhaltiger Kakao e. V. S. 33, 35 links oben, 37; Gradient Pictures/Essuman S. 35 rechts oben und unten, 38; RISTOKCACAO S. 36 links; iStock/Umkehrer S. 42 oben; iStock/12963734 S. 51; Social Accountability International S. 12; IFS Management GmbH S. 15 Mitte links; Foundation FSSC S. 15 unten; DLG e. V. S. 15 rechts; Trendence Institut GmbH S. 25 links oben; Deutschland STIPENDIUM S. 25 unten; GUT Zertifizierungsgesellschaft für Managementsysteme mbH S. 43 oben, 48

LAYOUT UND GESTALTUNG

Kammann Rossi GmbH, Köln

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine durchgehende geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

KONTAKT

AUGUST STORCK KG
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Dr. Andrea Moritz
Telefon +49 30 41773 – 03
E-Mail info@de.storck.com

© Copyright 2024, AUGUST STORCK KG

Alle Rechte vorbehalten.

Die Inhalte dieses Berichts unterliegen dem Schutz des Urheberrechts und anderer Schutzgesetze. Dies gilt insbesondere für Texte, Bilder und Grafiken. Jegliche Nutzung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung durch die AUGUST STORCK KG.

AUGUST STORCK KG

Waldstraße 27

13403 Berlin

www.storck.de