

Radeberger Gruppe
Nachhaltigkeitsbericht
2019-2021

Gemeinsam nachhaltig handeln

Über diesen Bericht

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-1, 102-3, 102-5, 102-45, 102-50, 102-52, 102-54, 102-56

Berichtsinhalte und Zeitraum

Der digitale Nachhaltigkeitsbericht der Radeberger Gruppe informiert über die strategische Ausrichtung und das Management wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen.

Er beleuchtet dabei die wesentlichen Maßnahmen und Auswirkungen entlang der Wertschöpfungsprozesse in den Bereichen „Getränke“, „Unternehmen“ und „Märkte“.

In einem umfänglichen Nachhaltigkeitsprogramm legt die Unternehmensgruppe ihre Ziele und Maßnahmen dar. Sie sind ein Fahrplan zur kontinuierlichen Verbesserung im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung in allen Bereichen.

Der digitale Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 und somit drei volle Geschäftsjahre. Da es sich um einen Erstbericht handelt, soll das Thema „Nachhaltigkeit“ bei der Radeberger Gruppe vollumfänglich dargestellt werden. Aus diesem Grund finden sich im Bericht ergänzende Informationen, die für die Vollständigkeit notwendig sind und eventuell auf Vorgänge vor dem Berichtszeitraum zurückzuführen sind.

Sämtliche Kennzahlen und Informationen wurden von den zuständigen Fachbereichen erhoben und im Sinne eines Vieraugenprinzips geprüft. Der Bereich „Controlling“ hat sämtliche Daten konsolidiert und validiert.

Der Stichtag der Erhebung war der 30. April 2022. Redaktionsschluss für diesen Bericht war am 30. November 2022.

Alle Angaben beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf die Radeberger Gruppe (ohne GFGH-Geschäft, Auslandsgesellschaften, H. Leiter GmbH, Getränke Hoffmann GmbH, Tucher Privatbrauerei GmbH & Co. KG und Allgäuer Brauhaus AG). Zahlen sind zum Teil für bessere Leserlichkeit gerundet.

Genderklausel

Zur besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern auf dieser Website vornehmlich das generische Maskulinum verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Von sprachlichen Sonderformen und -zeichen wird abgesehen.

Berichtsstandard

Der digitale Nachhaltigkeitsbericht der Radeberger Gruppe für die Geschäftsjahre 2019 bis 2021 folgt den international anerkannten „GRI Sustainability Reporting Standards“ der Global Reporting Initiative (GRI) (2016), ergänzt um die Aktualisierungen der Standards zu Wasser und Abwasser (GRI 303, 2018), Abfall (GRI 306, 2020) sowie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403, 2018). Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der GRI-Standard-Option „Core“ (Kern) erstellt.

Der GRI-Index verweist auf die jeweiligen Inhalte im digitalen Nachhaltigkeitsbericht. Jeder Abschnitt ist zusätzlich zur besseren Orientierung mit den entsprechenden GRI-Disclosures versehen.

Berichtszyklus

Der Nachhaltigkeitsbericht der Radeberger Gruppe erscheint in digitaler Form und wird regelmäßig aktualisiert sowie ergänzt. Die Aktualisierung der GRI-Disclosures erfolgt in einem zweijährigen Rhythmus.

Externe Prüfung

Eine externe Prüfung durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erfolgte nicht. Die Wesentlichkeitsanalyse und der Bericht entstanden unter Einbindung externer Dienstleister.

GRI-Inhaltsindex

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-55



GRI-Inhaltsindex (GRI 102-55)

Der digitale Nachhaltigkeitsbericht der Radeberger Gruppe KG für die Geschäftsjahre 2019–2021 folgt den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) (2016), ergänzt um die Aktualisierungen der Standards zu Wasser und Abwasser (GRI 303, 2018), Abfall (GRI 306, 2020) sowie zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403, 2018). Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der GRI-Standard-Option „Core“ (Kern) erstellt. Für den Materiality Disclosures Service wurde durch GRI Services überprüft, dass der GRI Content Index deutlich dargestellt ist und die Referenzen für die Disclosures 102-40 – 102-49 in Übereinstimmung mit den richtigen Stellen im Report sind.

GRI Nummerierung	GRI Titel	Kapitel	Zusätzliche Informationen und Auslassungserläuterungen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			

GRI 102-1	Name der Organisation	Die Radeberger Gruppe KG Über diesen Bericht	
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Die Radeberger Gruppe KG	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	Die Radeberger Gruppe KG Über diesen Bericht	
GRI 102-4	Betriebsstätten	Die Radeberger Gruppe KG	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Die Radeberger Gruppe KG Über diesen Bericht	
GRI 102-6	Belieferte Märkte	Die Radeberger Gruppe KG	
GRI 102-7	Größe der Organisation	Die Radeberger Gruppe KG Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 102-9	Lieferkette	Die Radeberger Gruppe Nachhaltigkeitsstrategie und –programm Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Die Radeberger Gruppe KG	

GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Die Radeberger Gruppe KG Nachhaltigkeitsstrategie und - programm Verantwortungsvoller Arbeitgeber Compliance Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	
GRI 102-12	Externe Initiativen	Nachhaltigkeitsmanagement und - organisation	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	Nachhaltigkeitsmanagement und - organisation	
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungssträgers	Vorworte der Geschäftsführung	
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Nachhaltigkeitsstrategie- und programm Ökologie an den Standorten	
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Nachhaltigkeitsmanagement und - organisation Verantwortungsvoller Arbeitgeber Verantwortungsvoller Arbeitgeber Verantwortungsvoller Arbeitgeber Compliance Ökologie an den Standorten Ökologie an den Standorten Ökologie an den Standorten	

GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance	
Unternehmensführung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-19	Delegation von Befugnissen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-41	Tarifverträge	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 102-42	Bestimmung und Auswahl der Stakeholder	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Über diesen Bericht	
GRI 102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und	Nachhaltigkeitsmanagement und -	

	Themenabgrenzung	organisation	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen		Da es sich um einen Erstbericht handelt gibt es keine Neudarstellung von Informationen.
GRI 102 - 49	Änderungen bei der Berichterstattung		Da es sich um einen Erstbericht handelt gibt es keine Änderungen bei der Berichterstattung.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	
GRI 102- 51	Datum des letzten Berichts		Da es sich um einen Erstbericht handelt gibt es kein Datum des letzten Berichts.
GRI 102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht	
GRI 102-55	GRI- Inhaltsindex	Über den Bericht	
GRI 102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht	
GRI 200: Ökonomie			

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Die Radeberger Gruppe KG	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Die Radeberger Gruppe KG	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung	Wir berichten den Anteil der Produkte, die wir lokal beschaffen; aus Wettbewerbsgründen berichten wir die Ausgaben für lokale Lieferanten nicht absolut.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance	

GRI 300: Ökologie			
GRI 301: Materialien 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung Ökologie an den Standorten	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung	
GRI 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Ökologie an den Standorten	
GRI 301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung	
GRI 302: Energie 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Ökologie an den Standorten	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Ökologie an den Standorten	
GRI 302-3	Energieintensität	Ökologie an den Standorten	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Ökologie an den Standorten	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Ökologie an den Standorten	
GRI 303-1 2018	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Ökologie an den Standorten	
GRI 303-2 2018	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Ökologie an den Standorten	
GRI 304: Biodiversität 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Ökologisches Engagement	

	3)		
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Ökologisches Engagement	
GRI 305: Emissionen 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Ökologie an den Standorten	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Ökologie an den Standorten	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Ökologie an den Standorten	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Ökologie an den Standorten	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Ökologie an den Standorten	
GRI 306: Abfall 2020			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Ökologie an den Standorten	
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Ökologie an den Standorten	
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Compliance	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Lieferkettenmanagement	
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene	Lieferkettenmanagement	

	Maßnahmen		
GRI 400: Soziales			
GRI 401: Beschäftigung 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 401-3	Elternzeit	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	Da die Elternzeit häufig aufgeteilt wird oder Mitarbeitende anschließend erneut in Mutterschutz gehen, lassen sich aktuell keine Aussagen zu der Anzahl der Rückkehrer nach der Elternzeit treffen. Der Unternehmensgruppe liegen aktuell nur die Zahlen über die Anzahl der Mitarbeitenden vor, die tatsächlich Elternzeit in Anspruch genommen haben.
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	

GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	

GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Verantwortungsvoller Arbeitgeber Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 406: Diskriminierungsfreiheit 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Verantwortungsvoller Arbeitgeber	

GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Engagement für Umwelt und Gesellschaft	
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Engagement für Umwelt und Gesellschaft	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Lieferkettenmanagement	
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Lieferkettenmanagement	
GRI 416: Kundengesundheit und –sicherheit 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Produktqualität und Lebensmittelsicherheit	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und	Produktqualität und	

	Dienstleistungsinformation n und Kennzeichnung	Lebensmittelsicherheit	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103 2016	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)	Compliance	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance	

Vorworte der Geschäftsführung

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-14

Guido Mockel

Sprecher der Geschäftsführung



Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist das Ergebnis einer langen Reise. Zu lang, wenn Sie mich fragen, denn wir sind als Radeberger Gruppe normalerweise gerne der Erste im Markt, der etwas angeht. Der Gestalter, der den Markt formt. Kurz: Eine Unternehmensgruppe, die vorangeht. Darauf sind wir zurecht stolz – daraus definiert sich unsere DNA, darauf baut unser Selbstverständnis auf.

Beim Thema Nachhaltigkeitsbericht ist uns das ausnahmsweise nicht geglückt, das müssen wir selbstkritisch

einräumen. Lag das an mangelndem Interesse, nicht ausreichendem Engagement – oder vielleicht sogar nicht bestehenden Initiativen mit Blick auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit, wie wir sie verstehen – im Ökologischen, im Ökonomischen oder Sozialen? Die Antwort ist ein klares, ein selbstbewusstes Nein! Wir engagieren uns bereits seit Jahrzehnten in allen Unternehmensteilen mit viel Leidenschaft, großer Selbstverständlichkeit und oftmals großem persönlichen Einsatz der Verantwortlichen dafür, dass unsere Unternehmensgruppe trotz oder gerade wegen ihres produktimmanent hohen Ressourceneinsatzes an einer nachhaltigeren und zukunftsorientierten Ausrichtung ihres Wirtschaftens arbeitet.

Umso mehr freut es mich, dass wir es nun endlich geschafft haben, all diese Initiativen, die in den unterschiedlichen Fachbereichen oftmals bereits vor Jahren gestartet wurden, die Weichen, die wir als Unternehmensfamilie bereits frühzeitig gestellt haben und die Fortschritte bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele zusammenzutragen, diese sorgfältig auszuwerten, mit Stakeholdern zu spiegeln und zu gewichten – und nun in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht aufzubereiten.

Er stellt eine erste ganz wichtige Etappe unserer Reise dar, der aber noch viele weitere folgen sollen: Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht haben wir einen allerersten Aufsatzpunkt geschaffen, an dem wir uns in Folgejahren messen lassen wollen – den wir aber auch als Motivation nutzen und verstehen wollen, unser Ambitionsniveau stetig weiter anzuheben. Wir werden uns also nicht mit dem Status quo zufriedengeben, sondern auch weiterhin zukunftsorientiert arbeiten und wirtschaften.

Ich freue mich auf die nächsten Meilensteine in puncto Nachhaltigkeit, die wir wieder beherzt, mutig und kraftvoll und ganz im Sinne unseres Unternehmens-Leitsatzes angehen wollen: Mit Freude an Getränken – und an der strategiekonformen Ausrichtung unseres einzigartigen Geschäftsmodells.

Christian Schütz

Kaufmännischer Geschäftsführer



Nachhaltiges Wirtschaften braucht ein stabiles, ein belastbares Fundament: Nur ein Unternehmen, das wirtschaftlich auskömmlich arbeitet, sich zukunftsicher aufstellt und seine Ausrichtung immer wieder auch konsequent an neuen Marktgegebenheiten und -erfordernissen ausrichtet, erhält sich Handlungsspielräume, die es braucht, um einen maßgeblichen Beitrag auch

mit Blick auf ökologische Fragestellungen oder soziale und gesellschaftliche Themen leisten zu können. Aufgaben wie die Reduktion des Co₂-Fußabdrucks, der möglichst schonende Umgang mit allen Ressourcen, die wir in unseren Betrieben und Engagements nutzen, ein verantwortungsvolles Beschaffungswesen oder auch die sorgfältige Ausbildung junger Menschen, die maßgeschneiderte Fortbildung von Fachkräften, die Förderung von Kultur oder Vereinswesen in den Regionen, in denen wir aktiv sind, brauchen Kraft, Initiative, Gestaltungswillen – und vor allem auch *Gestaltungsmöglichkeiten*. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Zusammenspiel ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte und berücksichtigen diese drei Dimensionen bei der Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Daran arbeiten wir – das wollen wir in Zukunft noch entschlossener tun...

Ulf Kampruwen

Geschäftsführer Handels- und Distributionsgeschäft



Wir sind ein Markenartikler mit Leib und Seele – aber erweitern unser einzigartiges Geschäftsmodell immer stärker auch in vor- und nachgelagerte Märkte und Engagements: in die Bereiche B2B und B2C – in Getränkevermarktung und -logistik für Gastronomie und Handel, in Plattformlösungen für den Außer-Haus-Markt, in den Getränkeeinzelhandel oder in das Online-Liefergeschäft für Getränke.

Unser Geschäft in dieser Vertikalen ist in vielen Bereichen ein transportintensives – Getränke in die Gastronomie, den Handel oder auch zum Endverbraucher zu transportieren, Warenlager zu füllen, den Warenstrom mit Voll- und Leergut aufrechtzuerhalten, ein großes Filialnetz mit mehr als 500 Getränkefachmärkten zu betreiben – all das verbraucht Energie und führt auch zu Emissionen und anderen Auswirkungen auf unsere Umwelt, die wir im Auge haben – und die wir auch in der Zukunft entschlossen adressieren wollen und müssen: Fragen einer nachhaltigeren Logistik, die Stärkung und Förderung unseres Mehrwegsystems in Deutschland, die Erhöhung der Umlaufzahlen unserer

Gebinde durch professionelle Sortierleistungen, die Nähe zum Endverbraucher, die wir mit unserem Filialnetz von Getränkefachmärkten pflegen, sowie die regional ausgerichtete Struktur unserer Getränkefachgroßhandlungen, mit der wir Transportentfernungen reduzieren können, die wir mit der regionalen Aufstellung unserer Getränkefachgroßhandlungen nutzen können – all das sind Faktoren und Stellschrauben, an denen wir engagiert und mit großer Aufmerksamkeit arbeiten – und die wir weiter fokussieren wollen.

Thomas Freese

Geschäftsführer Export und Craftbier



Unsere Produkte werden auch international nachgefragt und inzwischen in über 50 Ländern angeboten. Das bringt neben Herausforderungen mit Blick auf Transportbedarfe über oftmals lange Strecken auf dem See- und Landweg und Herausforderungen hinsichtlich der Transportemissionen und der ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Lieferketten

auch ganz andere Blickwinkel und Anforderungen, mit denen wir gemeinsam mit unseren Partnern in den Exportländern arbeiten, die wir beachten und umsetzen müssen – und wollen. Die Vielfalt der Kulturen, unterschiedliche Perspektiven auf Fragestellungen wie Gebindepolitik und verantwortungsvolle Vermarktung, unterschiedliche gesetzliche und regulatorische Rahmenbedingungen sowie die Erwartungen der Verbraucher stellen unterschiedliche Anforderungen an unsere internationalen Aktivitäten. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen in unseren Heimatregionen ein.

Strategie und Management

Einleitung zum Thema:

Die Lebensmittelbranche, zu der auch die Radeberger Gruppe gehört, haben Nachhaltigkeitsthemen gleich in doppelter Hinsicht große Bedeutung. Einerseits, indem durch die Erzeugung von Rohstoffen und deren Verarbeitung Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft genommen wird. Und andererseits können Lebensmittel nur auf gesunden Böden, in einem für sie passenden Klima und mit ausreichend natürlicher Ressourcen wie etwa Wasser erzeugt werden. Daraus ergeben sich für die Radeberger Gruppe insbesondere Handlungsfelder im Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie bei den sozialen und ökologischen Auswirkungen entlang der Lieferkette. Aus diesem Grund hat die Radeberger Gruppe ihre Nachhaltigkeitsorganisation weiterentwickelt und Nachhaltigkeit strategisch stärker in der Unternehmensgruppe verankert.



11 Grundsätze zur ökologischen und sozialen Verantwortung



18 Nachhaltigkeitsbotschafter



18 Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm

Die Radeberger Gruppe KG

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-11, 201-1, jeweils mit 103- (1 bis 3)

„WIR SIND EIN TEAM,
EINE STARKE GRUPPE.“

Guido Mockel, Vorsitzender der Geschäftsführung

Die Radeberger Gruppe KG ist Deutschlands größte private Brauereigruppe und Teil des Familienunternehmens Dr. August Oetker KG in Bielefeld. Mit einem Getränkeportfolio internationaler, nationaler und regionaler Biermarken sowie alkoholfreier Getränke, Engagements im Getränkefachgroßhandel, der Streckenlogistik sowie dem Getränkeeinzelhandel und verschiedenen Beteiligungen und Schulterschlüssen mit Marktbegleitern in neu entstehenden Ökosystemen ist sie in allen Bereichen des Getränkemarkts als Anbieter ganzheitlicher Lösungen vertreten. Die Unternehmensgruppe ist darüber hinaus aber noch mehr: Einzelhändler, ja sogar Anbieter vernetzter Systemlösungen für die Gastronomie. Mit Tochtergesellschaften in der Getränke Logistik und im Getränkefachgroßhandel ist die Radeberger Gruppe auch in diesem Bereich eines der führenden Unternehmen Deutschlands.

Tochtergesellschaften* und wesentliche Beteiligungen

	Internationale Vertriebsgesellschaften	Radeberger Gruppe Italia Radeberger Gruppe USA
	Lösungen für die Getränkestreckenlogistik	DGL GmbH & Co. KG (Deutsche Getränke Logistik) (als Joint Venture mit der Brauerei Veltins)
	Leergutmanagement	H. Leiter GmbH (Beteiligung)
	Getränkefachgroßhändler für die Gastronomie	VfG DrinkPort KG Dazu gehören im Einzelnen: ESG Getränke GmbH, HFS Getränke GmbH, Getränke Lippert GmbH, Getränke Preuss-Münchhagen GmbH, Getränke Schenker Fachgroßhandels-gesellschaft mbH, Getränke Weidlich GmbH, Otto Pachmayr GmbH & Co Mineralwasser KG, Löffelsend & Wein Compagny GmbH, Wigem Getränke GmbH
	Lösungen für die Gastronomie	F&B – Food and Beverage Services GmbH
	Getränkefachhandel	Getränke Hoffmann GmbH
	Brauerei-Nebenerzeugnisse	Tremonis GmbH
	Online-Kommunikation und Social-Media-Agentur	OnlineDialog GmbH (Beteiligung)

Derzeit arbeiten rund 7.000** Mitarbeitende an 14 Bier-Standorten, einer Mineralquelle in allen Regionen Deutschlands und in der Hauptverwaltung in Frankfurt am Main.

*Einige der genannten Tochtergesellschaften sind nicht Teil des Berichtsumfangs. Für diesen gilt der im Abschnitt "Über diesen Bericht" dargelegte Scope.

**Radeberger Gruppe KG, Fontana Logistik und Spedition GmbH, REB Service GmbH, Allgäuer Brauhaus AG, Spree, Trans Getränke Logistik GmbH, Tucher Privatbrauerei GmbH Co. KG, RG Service- und Verwaltungsgesellschaft mbH.



Marken und Märkte

Das breite Markenportfolio wird überwiegend in dem Kernabsatzmarkt Deutschland vertrieben, aber inzwischen auch in über 50 weiteren Ländern weltweit. Zudem ist die Radeberger Gruppe exklusiver Vertriebspartner für die Marken Guinness® und Kilkenny aus dem Hause Diageo sowie für die tschechische Marke Krušovice aus dem Hause Heineken. Im Rahmen einer langfristig angelegten Partnerschaft mit dem Lebensmittel- und Getränkekonzern PepsiCo produziert und vertreibt die Radeberger Gruppe in Deutschland in der Gastronomie über den nicht dem Lebensmitteleinzelhandel angeschlossenen Getränkeabholmärkten exklusiv die Marken Pepsi, Mirinda, 7Up, Schwip Schwap und Punica



Markenartikel der Radeberger Gruppe

Für die Strategie und die Weichenstellungen der Unternehmensgruppe ist eine vierköpfige Geschäftsführung verantwortlich. Die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie wird auf Ebene der Hauptabteilungsleiter verantwortet. Die Vertikalisierung dient dazu, Risiken aus dem Kerngeschäft Brauerei zu reduzieren und den eigenbestimmten Zugang zu Kunden und Konsumenten zu sichern. Sie ist damit Bestandteil der strategischen Risikoversorge der Unternehmensgruppe.

Kennzahlen der Unternehmensgruppe für die Jahre 2019 bis 2021:

	2019	2020	2021
Getränkeabsatz (Mio. hl)	12,6	11,7	11,2
Umsatz (Mrd. €)	1,8	1,7	1,7
Investitionen (Mio. €)	93	82	99
Beschäftigte	ca. 7.000	ca. 7.000	ca. 7.000
Standorte Bier / Alkoholfreie Getränke	14/1	14/1	14/1

Wesentliche Entwicklungen im Berichtszeitraum:

- Im Jahr 2019 wurden die zuvor vollkonsolidierten Gesellschaften von Getränke Essmann in das mit der Brauerei C. & A. Veltins geschlossene Joint Venture DGL Deutsche Getränke-Logistik eingebracht.
- Im Jahr 2019 wurde im Logistikbereich mit der Neukonzeption des gruppenweiten Lagerverwaltungssystems (LVS) auf Basis einer Docker-Kubernetes-Infrastruktur begonnen.
- Im Jahr 2019 stimmten die Gesellschafter der Gesellschaft für Einkauf, Verkaufsförderung und Absatz von Gütern mbH & Co. KG (GEVA) für die Übernahme von 51 % der GEVA durch F&B – Food and Beverage Services GmbH (FBS), einem Joint Venture von Transgourmet und der Oetker-Gruppe.
- Im Jahr 2019 übernahm die Beteiligungsgesellschaft der Radeberger Gruppe die Unternehmensgruppe Lippert. Sie umfasst neben eigenen Logistikniederlassungen und Getränkefachmärkten auch Tochtergesellschaften und Beteiligungen in insgesamt fünf Bundesländern sowie einen Fachhandel für Wein, Sekt und Spirituosen.
- Im Jahr 2020 wurde der Craftbier-Pionier BraufactuM vollends in die Radeberger Gruppe integriert.
- Im Jahr 2020 wurde der Bereich „Getränkefachgroßhandel“ mit dem Erwerb der Pachmayr-Unternehmensgruppe verstärkt.
- Im Jahr 2020 wurde gemeinsam mit der Bitburger Braugruppe, der Krombacher Brauerei und der Warsteiner Gruppe die Gesellschaft für Mehrwegmanagement (GeMeMa) gegründet und dadurch ein gemeinschaftlicher Flaschenpool auf den Weg gebracht, der weiteren Getränkeabfüllern offensteht.
- Im Jahr 2021 erfolgte die Teilung der Oetker-Gruppe in zwei voneinander unabhängig tätigen Gesellschaften. Die Radeberger Gruppe mit ihren Getränkefachmärkten und -großhandlungen, Streckenlogistiker, Plattform- und Liefermodellen sowie weiteren Beteiligungen bleibt Teil der Dr. August Oetker KG.
- Im Jahr 2021 wurde ein neues Aktionsmengen-Prognosetool etabliert, um Absätze noch schneller und automatisierter vorherzusehen, um den Standorten eine verbesserte Mengenplanung zu ermöglichen.

Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-12, 102-13, 102-16, 102-18, 102-19, 102-20, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Nachhaltigkeitsverständnis

Als Unternehmensgruppe, die auf den Einsatz natürlicher Rohstoffe setzt, fühlt sich die Radeberger Gruppe im besonderen Maße der Umwelt und Gesellschaft im Allgemeinen, aber insbesondere ihren Lieferanten, Kunden und Konsumenten und Mitarbeitenden verpflichtet.

Die Radeberger Gruppe hat eine Unternehmensstrategie entwickelt, in der ökologische, ökonomische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Als Branchenmarktführerin bekennt sie sich zu ihrer ökonomischen, ökologischen wie sozialen Verantwortung – als Arbeitgeber, als Wirtschaftsfaktor und als Mitglied der Gesellschaft. Bei Investitionen, Beschaffung und Produktionsprozessen werden Umweltaspekte wie Energie- und Ressourceneinsatz berücksichtigt. Und auch, wenn dies einen großen, über die Landesgrenzen Deutschlands hinausgehenden Umschlag von Waren nach sich zieht, ist es erklärtes Ziel der Radeberger Gruppe, ökologische und soziale Aspekte bei ihren unternehmerischen Aktivitäten stärker zu berücksichtigen: zum Beispiel bei der Investitionen in Technologien zur Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs, der gezielten Fortbildung von Mitarbeitenden, der Ausbildung des Nachwuchses sowie bei Maßnahmen zur Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs in den Produktionsabläufen.

Grundsätze zur sozialen und ökologischen Verantwortung sind zentraler Bestandteil ihres Handelns. Ihre Mitarbeitenden sind angehalten, sich für diese Grundsätze aktiv und engagiert einzusetzen:



1. Menschenrechte

Die Unternehmensgruppe achtet und unterstützt die Einhaltung der international anerkannten

Menschenrechte und toleriert kein Verhalten, das diese missachtet.

2. Einhaltung von Gesetzen

Die Unternehmensgruppe respektiert das geltende Recht und erwartet das gleiche von ihren Mitarbeitenden und Geschäftspartnern. Alle anwendbaren Arbeits-, Sicherheits-, Umwelt- und sonstigen Gesetze werden befolgt, unabhängig davon, ob es sich um inländische, ausländische oder überstaatliche Gesetze, Verordnungen oder sonstige Vorschriften handelt.

3. Keine Diskriminierung

Die Unternehmensgruppe lehnt jede Form der Diskriminierung ab, sei es aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Aussehens.

4. Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv-Verhandlungen

Die Unternehmensgruppe achtet das Recht ihrer Mitarbeitenden, sich in und für Gewerkschaften zu betätigen, sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen.

5. Zwangsarbeit

Die Unternehmensgruppe lehnt jede Form der Zwangsarbeit ab.

6. Kinderarbeit

Die Unternehmensgruppe beachtet die nationalen Gesetze sowie die Regelungen der Vereinten Nationen und der *International Labour Organization* (ILO) zur Kinderarbeit. Sie schließt Kinderarbeit aus.

7. Vergütung und Arbeitszeit

Die Vergütung, Arbeitszeitenregelungen und alle weiteren Arbeitsbedingungen entsprechen mindestens den national geltenden Gesetzen oder – sofern diese höher sind – den üblichen Standards der Länder, in denen die Unternehmensgruppe Arbeitnehmer beschäftigt.

8. Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz

Die Unternehmensgruppe stellt sicher, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit an ihren Arbeitsplätzen vorhanden sind und eingehalten werden. Ihre Mitarbeitenden sind verpflichtet, sämtliche Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften konsequent anzuwenden. Vorgesetzte sind zudem verpflichtet, ihre Mitarbeitenden in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen.

9. Umweltschutz

Die Unternehmensgruppe ist aus eigener Initiative bestrebt, mit Umweltressourcen möglichst schonend umzugehen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden und alle Verfahren und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren. Alle Mitarbeitenden sind diesem Ziel verpflichtet. Die Unternehmensgruppe fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

10. Korruptionsbekämpfung

Die Unternehmensgruppe tritt gegen alle Arten von Korruption ein, einschließlich Erpressung und

Bestechung.

11. Erwartungen an Geschäftspartner

Die Unternehmensgruppe erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie die vorstehend beschriebenen Grundsätze ebenfalls einhalten.

Nachhaltigkeitsmanagement und -organisation

In den Berichtsjahren 2020 und 2021 hat die Radeberger Gruppe begonnen, Nachhaltigkeit innerhalb ihrer Unternehmensgruppe noch strategischer auszurichten und organisatorisch stärker zu verankern.

Den Startschuss gab ein Strategie-Workshop der Geschäftsführung und der Hauptabteilungsleitenden im Herbst 2020. Aufgrund der Relevanz bei Rohstoffen, Warenströmen und logistischen Prozessen wurde das Thema „Nachhaltigkeit“ in der Hauptabteilung „Einkauf und Logistik“ angesiedelt und ihre Bezeichnung um den Zusatz „Nachhaltigkeit“ ergänzt.

Das Etablieren einer Nachhaltigkeitsabteilung war ein zentrales Unternehmensziel im Berichtsjahr 2021. Im gleichen Zuge wurde der Leiter Nachhaltigkeit eingesetzt. Die oberste Führungsverantwortung liegt operativ beim Hauptabteilungsleiter „Einkauf, Logistik und Nachhaltigkeit“ sowie strategisch beim Nachhaltigkeitsboard, dem der Sprecher der Geschäftsführung vorsteht. Damit obliegen ökologische, ökonomische und soziale Themen der obersten Führungsebene.

Ebenfalls im Jahr 2021 wurden 18 Nachhaltigkeitsbotschafter für alle relevanten Bereiche der Unternehmensgruppe benannt, die ein Expertengremium bilden. Ihre Aufgabe ist es, sowohl Anliegen und Informationen aus ihren jeweiligen Fachbereichen in gemeinsame Austauschprozesse einzubringen wie zum Beispiel die Entwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms als auch das Thema „Nachhaltigkeit“ auf operativer Ebene weiter zu verankern und voranzutreiben.

Nachhaltiges Handeln ist überdies in das Nachhaltigkeitsengagement der Oetker-Gruppe eingebettet. So vertritt der Leiter Nachhaltigkeit etwa die Radeberger Gruppe im Nachhaltigkeitszirkel der Muttergesellschaft. Der Zirkel besteht aus Coppenrath & Wiese, flaschenpost, Getränke Hoffmann, Oetker Nahrungsmittel und der Radeberger Gruppe, gemeinsame Treffen finden mehrfach jährlich statt.

Nachhaltigkeitsorganisation der Radeberger Gruppe



NACHHALTIGKEITSBOARD

Geschäftsführung und Abteilungsleitung von Einkauf, Logistik, Nachhaltigkeit und Personal und Technik und Unternehmenskommunikation und Recht

- Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement
- Entscheiden über die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

NACHHALTIGKEITSABTEILUNG

Angebunden an Abteilung Einkauf, Logistik und Nachhaltigkeit, 2 Mitarbeiter

- Steuern
- Aktivieren
- Reporting
- Prozessoptimierung

NACHHALTIGKEITSZIRKEL

Nachhaltigkeitsmanager von Flaschenpost, Coppenrath & Wiese, Oetker Nahrungsmittel, Getränke Hoffmann und Radeberger Gruppe

- Fachliche kooperative Zusammenarbeit
- Projektumsetzung

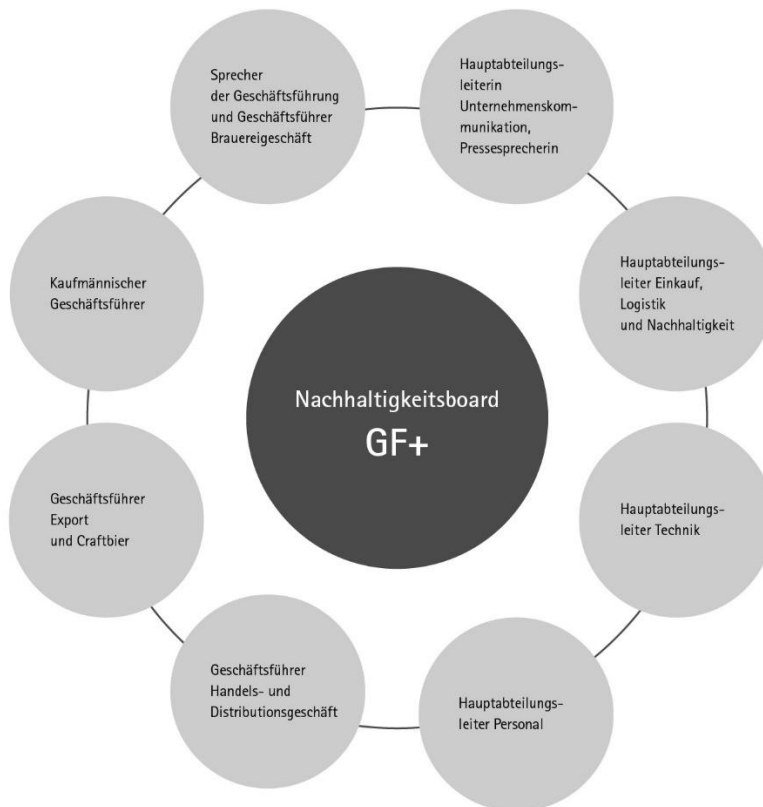
NACHHALTIGKEITSBOTSCHAFTER

18 Botschafter aus 13 Abteilungen und 2 Gesellschaften

- Projekt und -themen erarbeiten
- Verankerung und Strategieumsetzung mit den Fachbereichen

FACHBEREICHE

- Projektumsetzung
- Themengeber



NACHHALTIGKEITSBOARD

Geschäftsführung und Abteilungsleitung von Einkauf, Logistik, Nachhaltigkeit und Personal und Technik und Unternehmenskommunikation und Recht

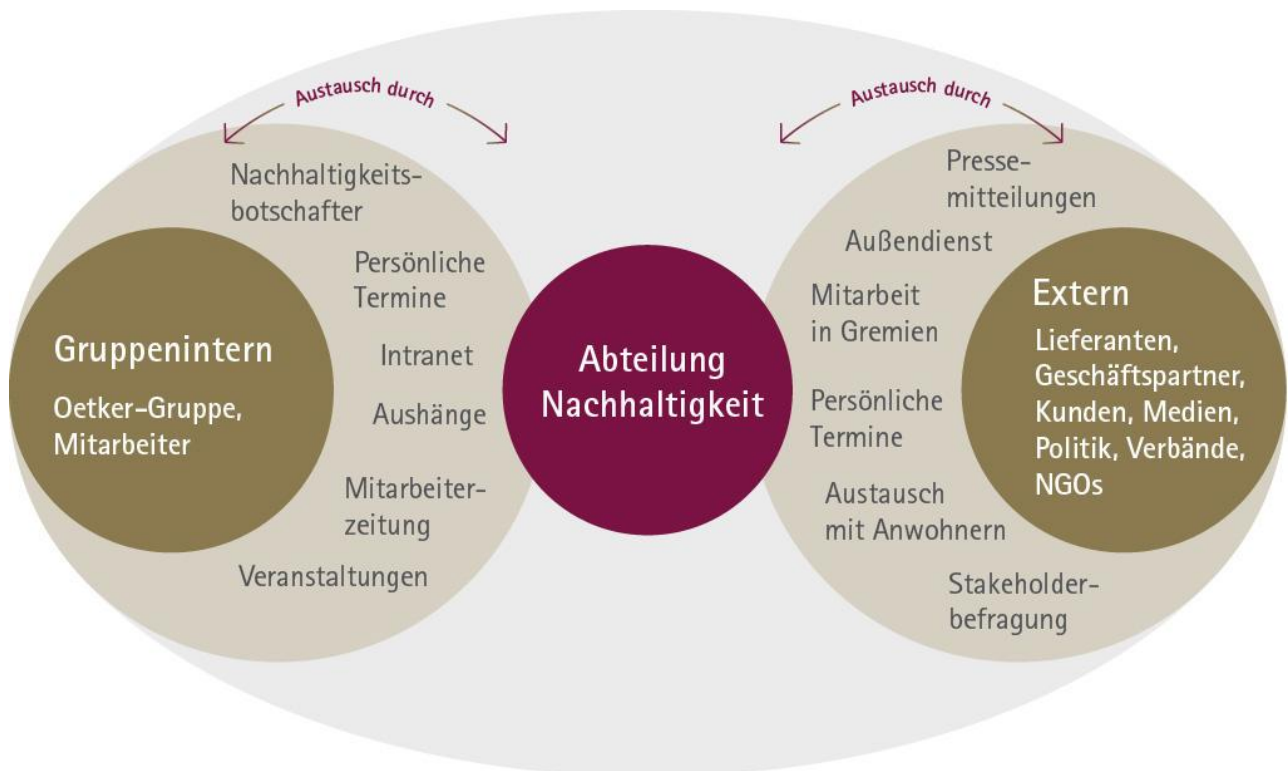
GF+ Lenkungsausschuss für Nachhaltigkeit tagt alle 2 Monate



Nachhaltigkeitszirkel anlässlich eines Meetings im Oktober 2022 bei der Flaschenpost SE in Münster.

Austausch mit Stakeholdern

Eine zentrale Aufgabe der Abteilung „Nachhaltigkeit“, aber auch vieler weiterer Bereiche, ist der kontinuierliche Austausch mit relevanten Anspruchsgruppen. Im Zuge der Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsorganisation wurden die Stakeholder erstmals systematisch erfasst und die Art der Kommunikation dokumentiert. Grundlage dieser Erfassung bildeten bisherige Anfragen von externen Stakeholdern sowie bestehende Austauschbeziehungen, etwa mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Behörden, Verbänden und der Politik. Zukünftig ist geplant, mindestens einmal jährlich zu evaluieren, welche Stakeholder für die Radeberger Gruppe relevant und welche Anliegen für diese in Bezug auf ihre Tätigkeiten wesentlich sind.



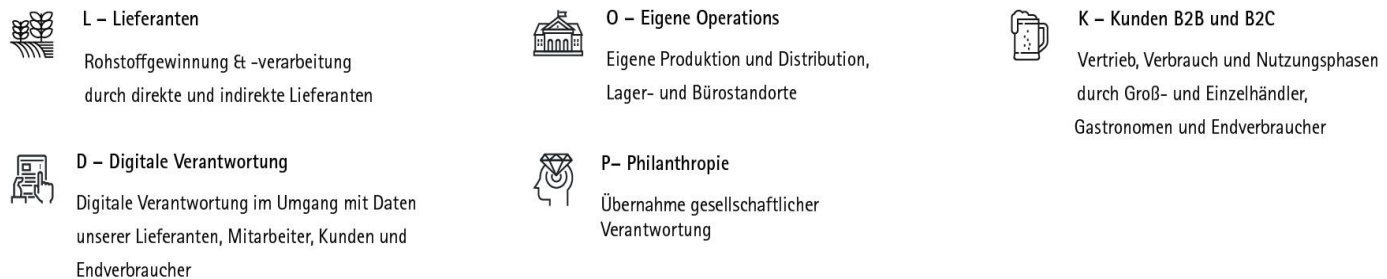
Die Nachhaltigkeitskommunikation, die für die Berichterstattung sowohl für interne als auch externe Stakeholder zentral ist, fand bislang schlaglichtartig im Mitarbeiter- und Kundenmagazin „Deutsche Bierkultur“, in Online-Veröffentlichungen, der Mitarbeiter-App und vereinzelt in Pressemitteilungen statt. Künftig sollen auch neue Kommunikationslösungen in Teams regelmäßig genutzt werden, um im Rahmen eigener Rubriken zum Thema „Nachhaltigkeit“ kontinuierlich über Projekte und Initiativen zu informieren und Mitarbeitende auch dadurch zu sensibilisieren.

Wesentlichkeitsanalyse

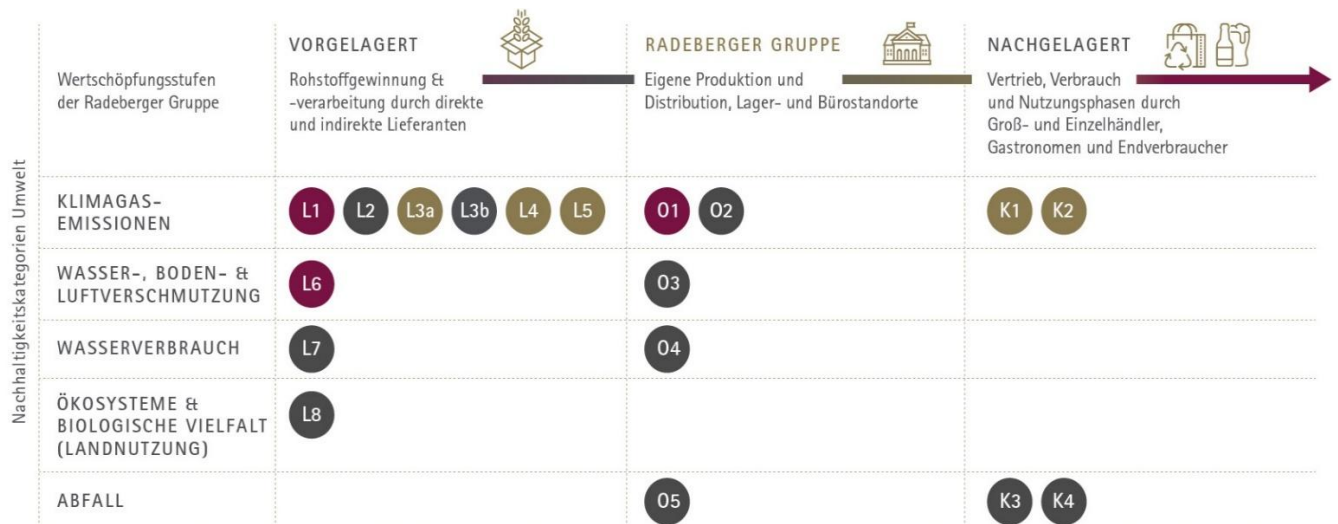
Im Jahr 2020 führte die Radeberger Gruppe erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die im Jahr 2021 für den vorliegenden Berichtszeitraum abgeschlossen wurde. Dabei wurde ein vierstufiges Verfahren durchlaufen.

Im ersten Schritt wurden 28 Nachhaltigkeitsthemen erfasst und genauer definiert, Markt- und Wettbewerbsinformationen gesichtet und ein Verständnis für den aktuellen Reifegrad von

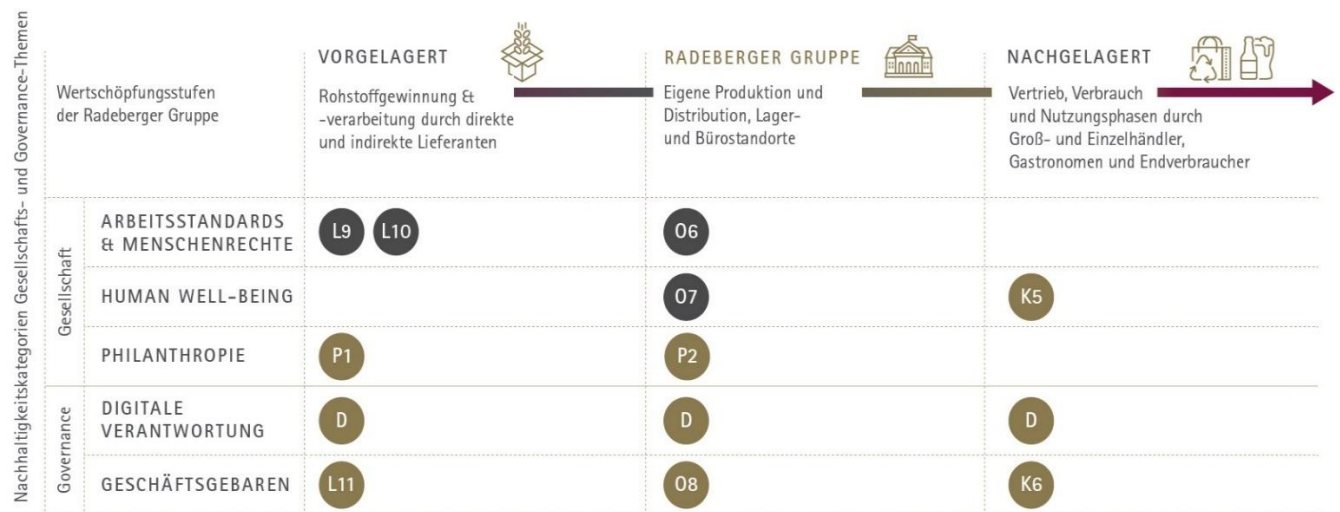
Nachhaltigkeit in der Unternehmensgruppe entwickelt. Diese Themen wurden anschließend den drei Wertschöpfungsstufen der Radeberger Gruppe zugeordnet: vorgelagerte Stufen (Lieferanten und Sub-Lieferanten), unternehmenseigene Prozesse sowie nachgelagerte Stufen (B2B- und B2C-Kunden). Daraus ergaben sich die folgenden Bereiche:



Umweltthemen



Gesellschafts- und Governance-Themen



Im zweiten Schritt erfolgte die Identifikation der subjektiven, qualitativen Perspektive im Rahmen einer Stakeholder-Befragung. Befragt wurden Mitarbeitende, Lieferanten, B2B- und B2C-Kunden sowie Vertreter der oben aufgeführten Anspruchsgruppen (Zivilgesellschaft).

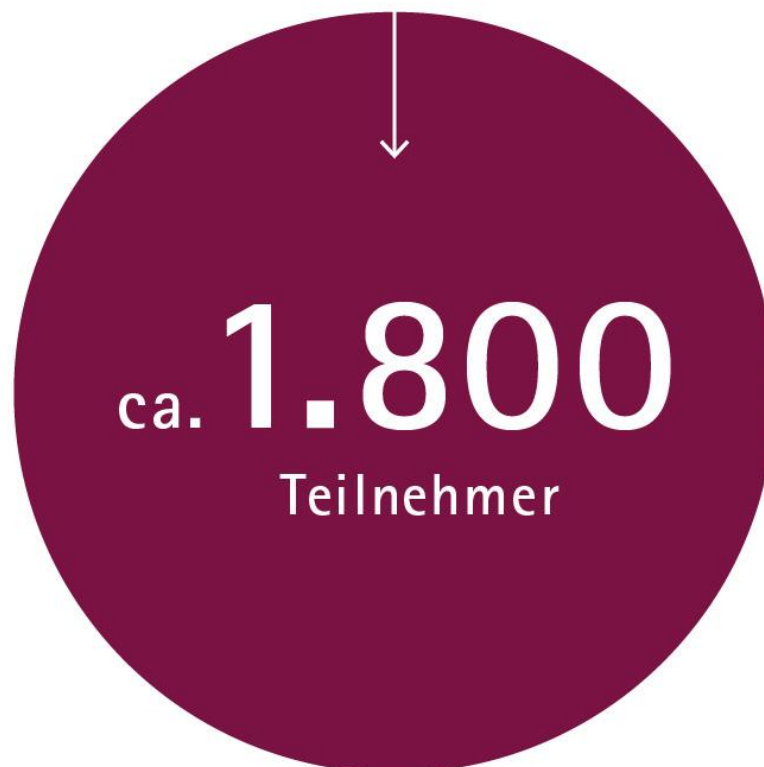
B2C Kunden

Zivilgesellschaft

Mitarbeiter

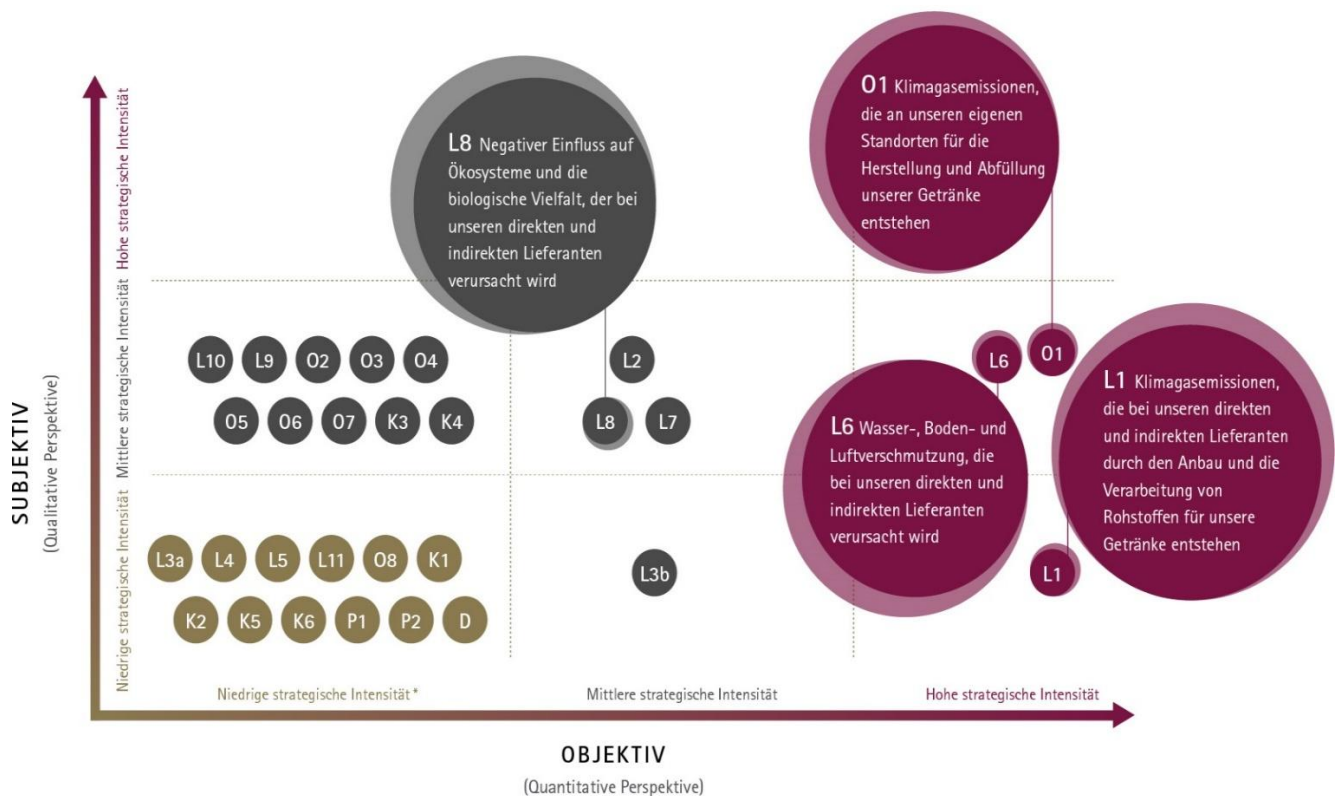
Lieferanten

B2B Kunden



Schritt drei war eine objektive, quantitative Analyse zur Erfassung der positiven wie negativen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeiten. Die sich daraus ergebende Wesentlichkeitsmatrix wurde in Schritt vier validiert, diskutiert und finalisiert. Diese bildet auch das Fundament zur Bestimmung der Inhalte des vorliegenden Berichts.

Wesentlichkeitsmatrix der Radeberger Gruppe



Code	Erklärung
L1	Klimagasemissionen, die bei direkten und indirekten Lieferanten durch den Anbau und die Verarbeitung von Rohstoffen für Getränke entstehen (z.B. durch den Energieverbrauch für die Gewinnung und Verarbeitung von Hopfen, Gerste, Malz, Zucker, Früchten und Aromen, sowie von Sirup für alkoholfreie Getränke und Erfrischungsgetränke)
L2	Klimagasemissionen, die bei direkten und indirekten Lieferanten durch die Herstellung von Verpackung für Getränke entstehen (z.B. durch den Energieverbrauch für die Herstellung, Reinigung und Wiederaufbereitung von Einweg- bzw. Mehrweg-PET-Flaschen, Aluminiumdosen und Getränkefässern; Papier und Plastik)
L3a	Klimagasemissionen, die bei direkten und indirekten Lieferanten durch die Herstellung von Werbemitteln und Kühlmaterialien entstehen (z.B. durch den Energieverbrauch für die Herstellung von Papier, Pappe, Textilien, Plastik, Kühl- und Schanktechnik)
L3b	Klimagasemissionen, die bei direkten und indirekten Lieferanten durch die Herstellung von Produktionshilfsmitteln entstehen (z.B. durch den Energieverbrauch für die Herstellung von Maschinen, Ersatzteilen, Arbeitstextilien, Elektro- und Bürobedarf)
L4	Klimagasemissionen, die durch die beauftragte Logistik entstehen (z.B. durch Luft- und Seefracht, Bahn- und LKW-Transporte bei Beschaffung, Distribution und Leergutmanagement, durch von uns beauftragte Spediteure)
L5	Klimagasemissionen, die durch Dienstreisen und Mitarbeitermobilität entstehen
L6	Wasser-, Boden- und Luftverschmutzung, die bei direkten und indirekten Lieferanten verursacht wird (z.B. durch Kontamination beim Einsatz von Düngemitteln, Pestiziden, chemischen Hilfsmitteln beim Anbau und der Verarbeitung von Hopfen, Gerste, Malz, Zuckerrüben und Früchten; durch die Herstellung, Reinigung und Wiederaufbereitung von Verpackungen wie Einweg- bzw. Mehrweg-PET-Flaschen, Aluminiumdosen und Getränkefässern; Papier und Plastik für unsere Getränke; durch Stickoxide / Schwefeldioxide bei der Verbrennung fossiler Energieträger)

L7	Wasserverbrauch, der bei direkten und indirekten Lieferanten verursacht wird (z.B. durch Bewässerung und Bearbeitung der landwirtschaftlichen Erzeugnisse wie Hopfen, Gerste, Malz, Zucker und Früchte; durch die Herstellung von Verpackungen wie Einweg- bzw. Mehrweg-PET-Flaschen, Aluminiumdosen und Getränkefässern; Papier und Plastik)
L8	Negativer Einfluss auf Ökosysteme und die biologische Vielfalt, der bei direkten und indirekten Lieferanten verursacht wird (z.B. durch den Einsatz von Düngemitteln, Pestiziden, chemischen Hilfsmitteln beim Anbau und der Verarbeitung von Hopfen, Gerste, Malz, Zuckerrüben und Früchten; durch die Gefahr von Monokulturen im Zuge der Kultivierung von natürlichen Flächen; durch Entwaldung zur Papiergewinnung oder durch die Erschließung von Erdölplantagen für die Herstellung von Kunststoffen für Verpackungen)
L9	Arbeitsstandards und Menschenrechte bei direkten und indirekten Lieferanten und Dienstleistern (z.B. Einhaltung von Arbeitszeiten; Entlohnung / Bezahlung existenzsichernder Löhne; Gesundheit und Arbeitssicherheit; Versammlungsfreiheit; Diskriminierungsfreiheit; keine Kinder- und Zwangsarbeit)
L10	Menschenrechte lokaler Bevölkerungsgruppen in der Umgebung direkten und indirekten Lieferanten (z.B. Schutz von Mensch und Natur, Gewässern und deren Wasserqualität; Zugang zu Wasser und Land; Sicherung des Waldbestands)
L11	Partnerschaftliches Geschäftsgebaren gegenüber direkten und indirekten Lieferanten (z.B. durch die Gestaltung von fairen Verträgen und Zahlungspraktiken; durch regelmäßiges Feedback via objektiv nachvollziehbarer Lieferantenbewertung; Beschwerdemanagement; Maßnahmen gegen Korruption; Erpressung; Bestechung; Interessenkonflikte oder Wettbewerbsverstöße)
O1	Klimagasemissionen, die an den eigenen Standorten für die Herstellung und Abfüllung der Getränke entstehen (z.B. durch unseren Energieverbrauch für das Betreiben von Brau- und Abfüllanlagen; für Kältemittel- und Wärmeenergieerzeugung; für Beleuchtung; Lüftung und Heizen)
O2	Klimagasemissionen, die durch firmeneigene Logistik entstehen (z.B. durch das Betreiben unserer Logistikhallen, unseres Fuhrparks; für die Aufbereitung von Leergut, Sortierung und Distribution unserer Getränke)
O3	Wasser- und Luftverschmutzung, die an den eigenen Standorten für die Herstellung und die Distribution der Getränke verursacht wird (z.B. durch Spüllauge, kontaminiertes Abwasser; durch den Einsatz von Reinigungs- und Desinfektionsmitteln während der Leergutaufbereitung; durch Stickoxide/ Schwefeldioxide bei der Verbrennung fossiler Energieträger)
O4	Wasserverbrauch, der an den eigenen Standorten durch die Herstellung der Getränke verursacht wird (z.B. durch das Brauen unserer Getränke; durch Leergutaufbereitungs- und Reinigungsprozesse)
O5	Abfall, der an den eigenen Standorten für die Herstellung und die Distribution der Getränke verursacht wird (z.B. Food Waste, Material- und Produktionsrückstände wie Treber; Abfall wie Kieselgur oder Malzstaub; allgemeine Betriebs- und Hilfsmittel; Plastik- und Papierabfälle in Form von Verpackungen, Marketingmaterialien, Broschüren oder Dokumenten; Abfall durch elektronisches Inventar / Maschinen)
O6	Arbeitsstandards und Menschenrechte an den eigenen Standorten (z.B. Einhaltung von Arbeitszeiten; Entlohnung / Bezahlung existenzsichernder Löhne; Gesundheit und Arbeitssicherheit; Versammlungsfreiheit; Diskriminierungsfreiheit)
O7	Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den eigenen Standorten (z.B. durch ein attraktives Arbeitsumfeld; Chancengleichheit für alle inkl. Gleichstellung der Geschlechter und gleiches Entgelt für gleiche Arbeit; Ausbildung und Qualifizierung; persönliche Entwicklung; Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; Diversität; sozialer Dialog; Gesundheits- und Altersvorsorge)
O8	Partnerschaftliches Geschäftsgebaren an den eigenen Standorten (z.B. durch Transparenz bzgl. unserer finanziellen und nicht-finanziellen Berichterstattung zum Beschwerdemanagement; zu Maßnahmen gegen Korruption, Erpressung, Bestechung, Interessenkonflikte, oder Wettbewerbsverstößen)

K1	Klimagasemissionen, die durch die Kühlung der Getränke bei den Einzelhändlern und den Gastronomen entstehen (z.B. durch den Stromverbrauch von Kühlschränken und Kühlanlagen)
K2	Klimagasemissionen, die durch die Kühlung der Getränke bei den Einzelhändlern und den Gastronomen entstehen (z.B. durch Beschaffung und Retouren unserer Getränke)
K3	Abfall, der bei den Groß- und Einzelhändlern, den Gastronomen und den Endverbrauchern anfällt (z.B. Glas-, Plastik-, Papier- und Aluminiumabfall für Werbezwecke und v.a. für Produkt- und Transportverpackung: u.a. für Getränkekisten und -dosen, Paletten, Etiketten, Schraubverschlüsse, Kronkorken oder Folien)
K4	Lebensmittelverschwendung, die bei den Groß- und Einzelhändlern, den Gastronomen und den Endverbrauchern anfällt (z.B. durch Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums; Wahl der Gebindegrößen)
K5	Verantwortungsvolle Vermarktung und Vertrieb der Getränke gegenüber Endverbrauchern (z.B. durch Beachtung von Altersgrenzen und Jugendschutz; Umfeldern für Engagements, transparentes Labelling und Kommunikation zum Umgang mit den Produkten und deren Inhaltsstoffen wie Alkohol und Zucker; durch unsere Selbstregulierung; durch Ausschluss bestimmter Konsum-botschaften; durch die Auswahl adäquater Werbemodelle)
K6	Partnerschaftliches Geschäftsgebaren gegenüber den Groß- und Einzelhändlern und den Gastronomen (z.B. durch die Gestaltung von fairen Verträgen und Zahlungspraktiken; transparente und nachvollziehbare Entscheidungshilfen zur Produktauswahl, u.a. auf Basis ökologischer oder sozialer Kriterien)
P1	Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung im Bereich der Rohstoffgewinnung und –verarbeitung (z.B. durch finanzielle oder ideelle Unterstützung; Einrichtung von sozialen oder ökologischen Projekten, Fonds oder Stiftungen)
P2	Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und Förderung des Zusammenlebens in der Umgebung der eigenen Produktions- und Bürostandorte und der Absatzmärkte (z.B. durch Unterstützung oder Ausrichtung von Veranstaltungen und Festen wie Brauchtumsfeste, Kunst- & Filmfestspiele, Traditionsveranstaltungen; im Breiten- und Spitzensport; für Heimatverbände)
D	Digitale Verantwortung im Umgang mit Daten der Lieferanten, Mitarbeiter, Kunden und Endverbraucher (z.B. durch Datensicherheit über nationale Grenzen hinweg; Informationssicherheit für interne Prozesse und Systeme; durch Diskriminierungsfreiheit bei der Anwendung von Algorithmen, in Beschaffungs-, Bewerbungs- oder Beförderungsprozessen)

Nachhaltigkeitsstrategie und -programm

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-11, 102-15

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden im Berichtszeitraum in mehreren Workshops der Nachhaltigkeitsbotschafter aufgegriffen. Dabei wurden auch Risiken und Chancen aus dem Nachhaltigkeitskontext für die Radeberger Gruppe evaluiert. Als Unternehmensgruppe, die vorwiegend natürliche Rohstoffe aus landwirtschaftlicher Erzeugung verarbeitet, stellen der stetige Klimawandel, eine zunehmende Wasserknappheit, die abnehmende Biodiversität und eine wachsende Bodendegradation ernstzunehmende Risiken dar. Die damit einhergehenden Herausforderungen können sich negativ auf die Wertschöpfungsprozesse der Unternehmensgruppe auswirken. Auch im sozial-gesellschaftlichen Bereich bestehen Herausforderungen, etwa der Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften oder die Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben. Als Wirtschaftsunternehmen unterliegt die Radeberger Gruppe zudem ökonomischen Risiken, etwa Kostensteigerungen (zum Beispiel für Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungen, Energie, Logistik, Arbeit), Zinssteigerungen oder auch sich verändernden gesetzliche Vorgaben. Hilfreich war hierbei, dass sie auf bereits durchgeführte Analysen wie unter anderem eine Bewertung durch EcoVadis (Auszeichnung in Silber im Jahr 2019) und die Berechnungen ihrer Emissionswerte zurückgreifen konnte.

Um Nachhaltigkeitsthemen zukünftig strategischer bearbeiten zu können - auch im Sinne des Vorsorgeprinzips -, hat die Radeberger Gruppe eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und ein Nachhaltigkeitsprogramm aufgesetzt. Diese sind Ergebnis der genannten Workshops und zahlreicher Gespräche mit zuständigen Fach- und Führungskräften.



LEITZIEL IM BEREICH GETRÄNKE

Größtmögliches Vermeiden negativer ökologischer und sozialer Auswirkungen sowie Reduktion des Ressourceneinsatzes in der Lieferkette unter Einhaltung ökonomischer Rahmenbedingungen.

LEITZIEL IM BEREICH UNTERNEHMEN

Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie Reduktion des ökologischen Fußabdrucks an allen Standorten.

LEITZIEL IM BEREICH MÄRKTE

Passgenaue Positionierung des Marken- und Produktportfolios bei Geschäftskunden und Konsumenten.

Nachhaltigkeitsprogramm der Radeberger Gruppe KG Nachhaltigkeitsbericht 2019-2021

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-15

GETRÄNKE			
Größtmögliche Vermeidung negativer ökologischer und sozialer Auswirkungen sowie Reduzierung des Ressourceneinsatzes in der Lieferkette unter Einhaltung ökonomischer Rahmenbedingungen			
Ziel	Termin	Geplante Maßnahmen	Status
Kontinuierliche Reduktion des ökologischen Fußabdruckes in der Lieferkette	laufend	* Ermittlung der Boden-, Wasser und Luftverschmutzung bei direkten Lieferanten * Ermittlung des Energiebedarfs und der Emissionen bei Lieferanten * Ermittlung des Wasserverbrauchs bei Lieferanten * Ableitung und Implementierung von konkreten Reduktionszielen für die kommenden Jahr auf Basis der Ausgangsbilanz	_____
Erhöhung der Biodiversität in der Lieferkette	laufend	* Anlage von 10 ha Blühstreifen je Rohstoff bei Lieferanten p.a.	_____
Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsstandards in der Lieferkette	laufend	* Implementierung und Schulung von Menschenrechtsverantwortlichen in allen Tochtergesellschaften (2022) * Ermittlung des Status Quo bzgl. Arbeitsstandards und Menschenrechten bei direkten Lieferanten und Dienstleistern * Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens und Meldewesens * Regelmäßige Durchführung von Risikoanalysen und Ableitung von Präventionsmaßnahmen * Durchführung von Abhilfemaßnahmen, sofern notwendig * Dokumentation und Berichterstattung	_____
Steigerung des Einsatzes nachhaltigerer Rohstoffe (z.B. bio-zertifiziert)	laufend	* Überprüfung der Umstellungsmöglichkeiten von Rohstoffen auf nachhaltigere Möglichkeiten * Einführung von Kriterien für die Beschaffung nachhaltigerer Rohstoffe und Schulungen der Mitarbeiter	_____

		* Umstellung auf nachhaltigere Rohstoffe unter Einhaltung der Wirtschaftlichkeit, wo möglich	
UNTERNEHMEN Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie Reduktion des ökologischen Fußabdrucks an allen Standorten			
Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) um 40 %	2030	* Kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz durch Investition in effiziente Anlagentechnik, verstärkte Ausnutzung vorhandener Energien, Schulungen und Bewusstseins-schaffung von Mitarbeitern und Anpassung von Arbeitsanweisungen * Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien * Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes aus der Gärung durch Bau und Optimierung der CO ₂ -Rückgewinnung * Schaffung von CO ₂ -Tankkapazitäten und der Erarbeitung von Verfahren zur Nutzung von CO ₂ aus Biermischgetränken	xx
Reduktion des Energieeinsatzes an Standorten und Anlagen um 20%	2030	*Kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz durch Investition in effiziente Anlagentechnik, verstärkte Ausnutzung vorhandener Energien, Schulung und Bewusstseins-schaffung von Mitarbeitern und Anpassung von Arbeitsanweisungen *Reduktion des Gasverbrauchs durch Nutzung von Abwärme	xx
Erhöhung des eingekauften Anteils erneuerbarer Energien auf 100% und Erhöhung des Eigenerzeugeranteils bei Strom auf 40%	2030	*Umstellung auf Ökostrom *Wo möglich und wirtschaftlich sinnvoll Eigenerzeugung von Ökostrom *Einsatz von Photovoltaik auf Dächern oder an Fassaden, wo sinnvoll * Beteiligung an Windkraftanlagen (Jever)	x
Reduktion des Energieeinsatzes und der Emissionen durch die eigene Logistik um 10 %	2026	*Optimierung der Belüftung und Beheizung der Lagerhaltung *Reduktion von Leerfahren und Tourenoptimierung *Effizienzsteigerung in Logistik und	x

		Distribution durch Streckenoptimierung und Auslastung *Ausweitung der Bahntransporte *Entwicklung von Transport- und Beschaffungsnetzwerken	
Steigerung des Einsatzes von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben in der Logistik um 10 %	2026	*Übersicht der Spediteure mit alternativen Antrieben entwickeln *Umsetzung Pilotprojekt E-LKW in der Distribution *Forcierung der Umstellung auf E-Fahrzeuge im Fuhrpark	x
Reduktion der Wasserverschmutzung um 30 %	2030	*Einsatz von Wasserbehandlungsverfahren *Prüfung der Einrichtung von Kläranlagen an großen Standorten	x
Einsparung von Wasser und Abwasser um je 20 %	2030	*Austausch der Flaschenwaschmaschine *Schaffung von Puffertanks für Pasteure *Optimierung der Reinigungsprozesse *Nutzung von Zweit- und Regenwasser	x
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit	laufend	*Entwicklung einer ganzheitlichen Strategie zur Mitarbeiterbindung *Analyse von Bedarfen an den jeweiligen Standorten und in den Ableitungen von Maßnahmen für die Bindung von Mitarbeitern	_____
Reduktion der Arbeitsunfallrate auf <20	2024	*Neben den Pflichtschulungen weitere Sensibilisierungen durchführen (bereichsspezifische Schulungen, evtl. auch mit Blick auf Sprachbarrieren eine bessere Kommunikation schaffen)	x
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	laufend	*Flexible Home-Office Optionen für Berufe, in denen dies möglich ist *Angebot von Beratungen (Elternschaft, Pflege) *Teilnahme an Weiterbildungsangeboten in der Elternzeit	_____
MÄRKTE Übernahme von Verantwortung in unseren Vertriebsstrukturen und in der Gesellschaft			

Reduktion des Abfallaufkommens bei Geschäfts- und Endkunden	laufend	* Erfassung und Analyse des Abfallaufkommens bei Groß-/Einzelhandel/Gastronomie & Endverbrauchern *Ableitung konkreter Ziele und Maßnahmen zur Reduktion des Abfallaufkommens bei den jeweiligen Zielgruppen	_____
Aufbau von je einer strategischen Kooperation mit einer nationalen Organisation zu den Schwerpunkten Umwelt und Gesellschaft	2025	*Identifikation möglicher Kooperationspartner *Ausarbeitung eines Kooperationskonzeptes	x
Umsetzung von mindestens fünf Projekten mit dem Schwerpunkt Ressourcen/Klima/Natur durch unsere Marken mit regionalem Bezug rund um unsere Standorte	2026	*Definition von Projektzielen und Umsetzung der Projekte durch die Marken	x
Umsetzung von mindestens fünf Projekten mit sozialem Schwerpunkt	2026	*Definition von Projektzielen und Umsetzung der Projekte durch die Marken	x

Legende

x Ziel begonnen

xx Ziel fortgeschritten

xxx Ziel erreicht

_____ fortlaufendes Ziel

Getränke

Einleitung zum Thema:

Getränke höchster Qualität stehen im Fokus aller Aktivitäten der Radeberger Gruppe, die ihre Biere und alkoholfreien Getränke unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte produzieren möchte. Nachhaltigkeit beginnt für die Unternehmensgruppe dabei bereits bei der Auswahl der Rohstoffe und Verpackungen für ihre Produkte, die Lieferanten, mit denen die Radeberger Gruppe oftmals bereits seit vielen Jahren zusammenarbeitet, bereitstellen.



97 % Hopfen aus nationalem Ursprung in 2021



2.766 ha regionale Anbauflächen in der Hauptanbauregion in 2021



42 ha Fläche Blühstreifen in der Hauptanbauregion in 2021

Lieferkettenmanagement

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-9, 308-2, 414-2, jeweils mit 103- (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Als Unternehmensgruppe, deren Fokus auf der Herstellung, der Abfüllung, dem Vertrieb und der Vermarktung von Getränken liegt, benötigt die Radeberger Gruppe zahlreiche Rohstoffe und Verpackungsmaterialien, die sie über regionale und nationale, aber auch internationale Lieferketten bezieht. Intakte Lieferketten sind für die Unternehmensgruppe daher geschäftsentscheidend. Wie wichtig stabile Prozesse und verlässliche Partnerschaften in der Beschaffung sind, zeigte sich im Berichtszeitraum insbesondere durch die Corona-Pandemie, aufgrund derer es zu weitreichenden Verwerfungen in den Lieferketten kam.

Als größte Brauereigruppe Deutschlands mit Tätigkeiten in über 70 Ländern hat die Radeberger Gruppe maßgeblichen Einfluss auf ihre Lieferanten und Regionen, in denen diese tätig sind. Infolgedessen trägt die Radeberger Gruppe eine besondere ökologische und soziale Verantwortung entlang ihrer Lieferketten. Ihr jährliches Einkaufsvolumen umfasst mehrere hundert Millionen Euro. „Diese Größenordnung verpflichtet uns zu verantwortungsvollem Einkauf“, lautet daher das Leitprinzip im Einkaufshandbuch der Radeberger Gruppe.

Dies spiegelt sich auch in der *Wesentlichkeitsanalyse und -matrix* wider. Sechs der sieben wesentlichen Themen beziehen sich auf die Lieferkette, etwa ihre Klimagasemissionen oder die Wasserverbräuche bei direkten und indirekten Lieferanten. Bereits heute hat die Radeberger Gruppe Grundsätze und Maßnahmen zu ihrer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette in Leitlinien und Prozessen verankert. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zeigen jedoch auch deutlich, dass eine Quantifizierung der negativen Auswirkungen innerhalb der Lieferkette gefordert ist, zum Beispiel die Erfassung konkreter Verbräuche und Emissionen. In ihrem *Nachhaltigkeitsprogramm* hat die Unternehmensgruppe diese Konkretisierung als wichtiges Ziel für die kommenden Jahre definiert.

**„GEMEINSAM MIT UNSEREN PARTNERN HANDELN WIR
VERANTWORTUNGSVOLL UND RESSOURCENSCHONEND
IM UMGANG MIT UNSERER UM- UND MITWELT.“**

Zentraler Grundsatz des Radeberger-Einkaufshandbuchs

Organisation und Management

Der Fachbereich „Einkauf“ der Radeberger Gruppe ist in großen Teilen zentralisiert. Unterstützt wird er durch die Handelsgesellschaft Sparrenberg mbH – eine Tochtergesellschaft der Oetker-Gruppe – bei der Beschaffungsmarktforschung und bei Einkaufsdienstleistungen. Der Einkauf der Radeberger Gruppe gliedert sich in die Bereiche „Nachhaltigkeitsmanagement“, „Rohstoffe“, „Verpackung“,

„NFM“ (Nicht-Fertigungs-Material), „Gastro- und Werbemittel“ sowie „Einkaufsprozesse“. Mit Eingliederung des *Nachhaltigkeitsmanagements* in den Fachbereich trägt die Unternehmensgruppe seiner Relevanz in der Lieferkette Rechnung. Gleichzeitig ist die Abteilung aber auch übergreifend für alle Nachhaltigkeitsthemen zuständig. Diese wichtige Positionierung innerhalb der Unternehmensgruppe unterstreicht die Radeberger Gruppe zudem durch die direkte Anbindung des Einkaufs an den kaufmännischen Geschäftsführer.

Die hohe Bedeutung der Lieferkette für die Radeberger Gruppe zeigt sich bereits an den für die gesamte Unternehmensgruppe geltenden „Grundsätzen zur sozialen und ökologischen Verantwortung“, in der besonders für Vorlieferanten relevante Themen enthalten sind.

„DAS UNTERNEHMEN ACHTET UND UNTERSTÜTZT
DIE EINHALTUNG DER INTERNATIONAL ANERKANNTEN
MENSCHENRECHTE UND TOLERIERT KEIN VERHALTEN,
DAS DIESE MISSACHTET.“

„DAS UNTERNEHMEN LEHNT JEDE
FORM DER ZWANGSARBEIT AB.“

„DAS UNTERNEHMEN BEACHTET DIE NATIONALEN
GESETZE SOWIE DIE REGELUNGEN DER VEREINTEN
NATIONEN UND DER INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION (ILO) ZUR KINDERARBEIT.
ES SCHLIESST KINDERARBEIT AUS.“

Handlungsleitend für den Einkauf und damit alle beschaffungsrelevanten Prozesse ist die Einkaufsstrategie. Neben den Aspekten „Qualität“, „Zuverlässigkeit“ und „Preis/Wettbewerbsfähigkeit“ sind die Kriterien „Nachhaltigkeit/Innovation“ gleichbedeutend.



Alle Aspekte der Beschaffung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, Maschinen und Dienstleistungen sind im gruppenweiten Einkaufshandbuch als verbindliche Rahmenrichtlinie geregelt. Der Geltungsbereich umfasst alle einkaufs- bzw. bestellrelevanten Vorgänge der Radeberger Gruppe sowie deren Tochter- und Beteiligungsgesellschaften. Darin heißt es unter anderem: „Die Einhaltung von grundlegenden Menschenrechten, sozialer Standards und ökologischer Grundsätze ist die zentrale Voraussetzung für jegliche Zusammenarbeit.“ Nach diesen Handlungsprinzipien agieren alle Mitarbeitenden in ihrer täglichen Arbeit. Eine weitere wichtige Rolle spielt Transparenz in der Lieferkette. Sie ist Teil des verankerten Risikomanagements der Unternehmensgruppe und trägt langfristig zur Versorgungssicherheit, zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten sowie Qualitätsstandards bei.

Im Berichtszeitraum hat die Radeberger Gruppe in Zusammenarbeit mit Organisationen innerhalb der Oetker-Gruppe begonnen das Lieferantenmanagement vor dem Hintergrund des zum 1. Januar 2023 in Deutschland in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) weiterzuentwickeln. Sämtliche durch das Gesetz geforderten Aspekte wie die Verabschiedung einer Grundsatzerklärung für Menschenrechte, die Benennung von Menschenrechtsbeauftragten und die Durchführung von Risikoanalysen hat sie angestoßen.

Für die Einhaltung von menschenrechtlichen und ökologischen Aspekten durch die unmittelbaren Zulieferer ist der Einkauf in Abstimmung und Zusammenarbeit mit übergreifenden Fachbereichen und den Standorten der Radeberger Gruppe verantwortlich. Ein für alle Lieferanten verpflichtender Verhaltenskodex umfasst die Einhaltung von grundlegenden Menschenrechten, sozialen Standards sowie ökologischen Grundsätzen und ist Grundlage für jegliche Zusammenarbeit mit Lieferanten. Dieser Kodex wurde im Jahr 2019 eingeführt und wird seitdem umgesetzt, zusätzlich zu dem allgemeinen Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe. Ihren Verhaltenskodex überarbeitet die Radeberger Gruppe regelmäßig. Er umfasst beispielsweise die Achtung international anerkannter Menschenrechte, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit im Sinne der ILO Konventionen, die

Achtung von Aspekten und Regelungen der Arbeitssicherheit sowie Gesundheitsverträglichkeit oder angemessenen Entlohnung. Zur Übernahme ökologischer Verantwortung verlangt der Kodex von Lieferanten möglichst ressourcenschonende Praktiken, die Vermeidung von Umweltgefährdungen, sowie kontinuierliche Prozess- und Verfahrensoptimierungen, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren.

Von ihren Lieferanten erwartet die Radeberger Gruppe, dass sie einen eigens eingerichteten Beschwerdemechanismus nutzen. Der Mechanismus gibt Zulieferern verschiedene Möglichkeiten, mit der Unternehmensgruppe in Kontakt zu treten, zum Beispiel an die direkten Ansprechpartner der Radeberger Gruppe, ihre Vorgesetzten oder den Compliance-Beauftragten über compliance@radeberger-gruppe.de. Den Eingang eines Hinweises bestätigt die Radeberger Gruppe zunächst, um nachfolgend den Sachverhalt zu klären. Sämtliche dafür verantwortlichen Personen sind unparteiisch, unabhängig, nicht weisungsgebunden und zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Weitergehende Vertraulichkeit gewährleistet die Radeberger Gruppe, indem sie bei Bedarf eine zunächst vertrauliche Untersuchung des Vorfalls beziehungsweise Verstoßes durch den Compliance-Beauftragten ermöglicht, ohne weitere Personen zu involvieren.

Die Steuerung von Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten erfolgt bei der Radeberger Gruppe über EcoVadis als Teil der Lieferantenbewertung. Dabei handelt es sich um ein Governance-Instrument für ökologische und soziale Aspekte im Einkauf. Seit dem Jahr 2017 nutzt die Unternehmensgruppe das System. EcoVadis liefert Kennzahlen, die einen Vergleich der Nachhaltigkeitsleistungen einzelner Lieferanten ermöglichen; zudem gewinnt sie Einfluss auf Verbesserungen. Auch für Zulieferer ist EcoVadis von Vorteil: Sie erhalten eine objektive Analyse ihrer Nachhaltigkeitsleistung, können Handlungsbedarfe identifizieren und optimieren. Da viele Unternehmen ebenfalls mit EcoVadis arbeiten, minimiert sich für die Nutzer der Aufwand, da sie ihre Daten nur einmal und nicht kundenindividuell einpflegen müssen. Fällt die Bewertung eines Lieferanten schlecht aus, so sucht die Radeberger Gruppe das Gespräch. Darin werden Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet und dokumentiert. Die Lieferantenbewertung dient auch dazu, Zulieferer, bei denen keine Verbesserung eintritt, vorübergehend zu sperren oder mittelfristig auszutauschen. Im Berichtszeitraum konnte die Radeberger Gruppe die vierte Lieferantenkampagne planmäßig erfolgreich beenden. Mittlerweile sind 82 Prozent der Schlüssel-Lieferanten im System registriert, davon haben sich 57 Prozent dem Assessment unterzogen. Entscheidend für den Erfolg, weitere Schlüssel-Lieferanten für die Systemregistrierung zu gewinnen, waren neben der vierten Kampagne der Radeberger Gruppe parallele Kampagnen der EcoVadis-Nutzer Oetker-Nahrungsmittel sowie Henkell-Freixenet. Hintergrund der gruppenübergreifenden Zusammenarbeit ist ein konzertierter Austausch angesichts der bevorstehenden Gesetzgebung und der Identifikation entsprechender Potentiale des EcoVadis-Systems. Das Tool gewinnt gerade vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes an Relevanz und soll von den Beteiligten daher konsequent weiterverfolgt werden.

Lieferantenaudits führt die Qualitätssicherung der Radeberger Gruppe unter bestimmten Voraussetzungen durch. Denn sie sind integraler Baustein in ihrer Lieferantenbewertung beziehungsweise in ihrem Lieferantenmanagement. Eine eigene Verfahrensanweisung regelt Sinn, Zweck, Ziel, Art und Bewertung der Audits. In strategischen Warengruppen finden Audits in definierten, regelmäßigen Abständen statt, bei allen anderen im Bedarfsfall, zum Beispiel im Rahmen einer Erstqualifizierung oder bei Mängeln. Zur Durchführung erstellt die Radeberger Gruppe jährliche

Auditpläne und hält diese nach. Infolge der Corona-Pandemie waren Audits im Berichtszeitraum nur eingeschränkt möglich (2019: 5, 2020: 4, 2021: 1).

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

- Im Jahr 2019 hat die Radeberger Gruppe ein Verfahren zur Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen umgesetzt. Ziel ist die lückenlose Identifizierbarkeit und Rückverfolgbarkeit sämtlicher von der Unternehmensgruppe verarbeiteter Lebensmittel. Die verpflichtende Rückverfolgbarkeit ist auch im Verfahrenskodex Lebensmittelrecht der Oetker-Gruppe festgeschrieben.
- Im Frühjahr 2020 waren rund 40 Auszubildende der Radeberger Gruppe in der bayerischen Hallertau freiwillig im Einsatz, um die Hopfenbauern bei den Anpflanzungen zu unterstützen und somit die Hopfenernte abzusichern, da ausländische Saisonarbeiter wegen coronabedingter Einreisebeschränkungen keine Unterstützung leisten konnten. Ihre Nachwuchskräfte hat die Unternehmensgruppe weiterhin vollumfänglich entlohnt, die Hopfenbauern mussten infolgedessen keine Vergütung entrichten.

Rohstoffe, Ressourcen und Verpackung

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 204-1, 301-1, 301-3, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die wachsende Erdbevölkerung stellt die Nutzung endlicher Ressourcen vor enorme Herausforderungen. Deshalb fördert die Radeberger Gruppe verantwortungsvolle Anbau-, Ernte- und Verarbeitungsmethoden und unterstützt ein tragfähiges Verhältnis zwischen landwirtschaftlichem Ertrag und dem Schutz von Böden, Wasser, Flora und Fauna. Für den schonenden Einsatz von Rohstoffen und Ressourcen, der Entwicklung von kreislauffähigen Systemen zur Abfallreduktion sowie der Vermeidung von Lebensmittelabfällen arbeitet die Unternehmensgruppe gemeinsam mit Lieferanten und Partnern an Lösungen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs und von Abfällen.

Leitlinie ist insbesondere Punkt 9 der Grundsätze zur sozialen und ökologischen Verantwortung zum Umweltschutz:

„Das Unternehmen ist aus eigener Initiative bestrebt, mit Umweltressourcen möglichst schonend umzugehen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden und alle Verfahren und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren. Alle Mitarbeiter sind diesem Ziel verpflichtet. Das Unternehmen fördert die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.“

Die Relevanz der Themen „Rohstoffe“, „Ressourcen“ und „Verpackung“ spiegelt sich zudem in der *Wesentlichkeitsanalyse und -matrix* wider. So gehört der Wasserverbrauch bei direkten und indirekten Lieferanten zu den Themen, die als besonders wesentlich eingestuft wurden. Ebenfalls als relevant eingestuft wurden der Wasserverbrauch an eigenen Standorten sowie Lebensmittelverschwendung bei Geschäfts- und Endkunden.

Organisation und Management

Der größte Hebel zum verantwortungsvollen Umgang mit Rohstoffen und Ressourcen liegt in der Beschaffung. Beim Einkauf von Materialien bezieht die Radeberger Gruppe daher auch Umweltschutzaspekte mit ein und präferiert bei gleicher Wirtschaftlichkeit und Verfügbarkeit den Einsatz von erneuerbaren, wiederverwertbaren beziehungsweise recyclebaren Materialien oder Energien. Auch an Entsorgungsprozesse wird bereits gedacht. Die für den Einkauf einer Warengruppe zuständigen Zentraleinkäufer sind daher auch für die Verwertungs- und/oder Entsorgungsfähigkeit der beschafften Güter verantwortlich. Dazu zählt auch, dass der jeweils zuständige Standort-Umweltverantwortliche in den Entsorgungsprozess eingebunden werden muss, sofern eine ökologische Prüfung notwendig ist. Dies ist im unternehmenseigenen Einkaufshandbuch als Grundregel festgelegt.

Im Bereich der Getränkeverpackungen setzt die Radeberger Gruppe auf Mehrweg. Mehrwegsysteme sind allerdings komplex. Gemeinsam mit drei weiteren Brauereigruppen hat die Gruppe daher im Jahr 2021 die Gesellschaft für Mehrweg-Management (GeMeMa) gegründet. Ziel sind der Erhalt und Ausbau des Mehrweg-Kreislaufs in Deutschland. Der neu etablierte 0,33-Liter-Longneck-Pool steht

allen Getränkeherstellern im Markt offen und soll eine weitere Individualisierung in dieser Gebindegröße abwenden sowie die damit einhergehende Komplexität des Mehrwegsystems reduzieren. Dies soll den Mehrweg-Kreislauf stabilisieren, Sortieraufwand reduzieren, Transportwege verkürzen und dazu beitragen, dass sich Einweg-Alternativen nicht weiter aufgrund ihrer ökonomischen Vorteile etablieren.

Nachhaltigkeitsaspekte des Rohstoffbezugs

Rohstoffe und Verpackungen versucht die Radeberger Gruppe – wann immer möglich und es die Qualität zulässt – regional und aus Deutschland zu beschaffen. Bei den landwirtschaftlichen Rohstoffen erfolgen dabei sowohl Anbau als auch Verarbeitung nach deutschem Lebensmittelrecht. „Regionalität“ bedeutet, dass sie innerhalb einer abgegrenzten Region erzeugt, verarbeitet und vermarktet beziehungsweise eingesetzt werden – also “aus der Region für die Region”.

Gerste und Malz



Die Bedarfe der deutschen Brauwirtschaft übersteigen die Erntemenge deutscher Braugerstenflächen. Die Radeberger Gruppe ist daher auf Importe angrenzender Braugersten-starker Länder wie Frankreich, Dänemark, Tschechien oder Polen in der Warengruppe Malz angewiesen. Gerste aus Deutschland bezieht die Unternehmensgruppe aus landwirtschaftlich geprägten Regionen in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; auch die Veredelungsstufe erfolgt vor Ort. Dadurch können Gerste und Malz innerhalb der Region verarbeitet bzw. transportiert werden

Um die Verfügbarkeit an qualitativ einwandfreier Gerste über das Jahr abzusichern, setzt die Radeberger Gruppe neben Sommerbraugerste auch Winterbraugerste ein. Die verschobenen Erntezeitpunkte ermöglichen es ihr, wetterbedingte Qualitätsschwankungen abzufedern.

Eine Multi-Sourcing Strategie erlaubt der Unternehmensgruppe, eine ausgewogene Risikostrategie mit langjährigen Partnern zu entwickeln. Dies schafft beidseitige Planungssicherheit durch eine verlässliche, abgesicherte Abnahme über vereinbarte Kapazitäten zu abgestimmten Konditionen.	2019	2020	2021
Anzahl regionaler Gerste/ Anbaufläche (Hauptregion Sachsen/Sachsen-Anhalt/ Thüringen) in Hektar	1537	2633	2766

Beim Einkauf von Qualitätsmalzen werden neben den kaufmännischen und standortspezifischen Anforderungen auch regionale Gesichtspunkte und Transportstrecken berücksichtigt, um Transportnetze optimal auszunutzen.

Hopfen



Die Hallertau ist das größte zusammenhängte Hopfenanbaugebiet Deutschlands, aus dem die Brauwirtschaft und auch die Radeberger Gruppe die heimischen Bitter- und Aromahopfen beziehen. Einzelne, ausgewählte Aromahopfensorten werden aus weiteren ursprungsspezifische Hopfenanbaugebieten bezogen. Dazu zählen die Regionen Spalt und Tettnang sowie das Elbe-Saale-Gebiet I die zweitgrößte Hopfenanbauregion Deutschlands.

Seit dem Jahr 2021 engagiert sich die Radeberger Gruppe in Zusammenarbeit mit einem Hopfenlieferpartner im Elbe-Saale-Gebiet auch im Contract Farming, speziell für den Einsatz eines alkoholfreien Bieres. Diese Zusammenarbeit sichert einerseits eine langfristige vertragliche Abnahme und andererseits die benötigten Hopfenflächen in den Ursprungsregionen. Der Anbau der mehr als 12.000 Hopfenpflanzen sowie die damit verbunden ackerbaulichen Tätigkeiten hat die Radeberger Gruppe begleitet und dokumentarisch festgehalten.

	2019	2020	2021
Anzahl regionaler Hopfen/ Anbaufläche (Elbe-Saale-Gebiet) in Hektar	0	0	7,5
Menge Hopfen nationalen Ursprungs (Anbau Deutschland) in Prozent	93	76	97

Braustoffe

Braustoffe dienen im Brauprozess beispielsweise der Einstellung der Farbtiefe oder für Geschmacksnuancen ohne Auswirkungen auf die Auslobung des Reinheitsgebots. Das sind unter anderem Röstmalze in verflüssigter Form. Sofern möglich, bezieht die Radeberger Gruppe Braustoffe nur aus Deutschland. In den Berichtsjahren 2019 bis 2021 hat sie dieses Ziel vollständig erreicht.

	2019	2020	2021
Anteil national beschaffter Braustoffe in Prozent	100%	100%	100%

Grundstoffe

Getränke-Grundstoffe sind Rohstoffe, die alle wichtigen Bestandteile wie Frucht, Aroma, Farbe, Süßung oder Vitaminisierung für Biermischgetränke enthalten.

Bei der Entwicklung der Getränke-Grundstoff-Rezepturen arbeitet die Radeberger Gruppe eng mit langjährigen national und international aufgestellten Partnern zusammen, um sich an den aktuellen Trends bei Konsumgütern zu orientieren. Bestehende Rezepturen werden stetig weiterentwickelt, um die Anforderungen der Kunden und Konsumenten zu erfüllen.

Seit vielen Jahren arbeitet die Unternehmensgruppe bei einzelnen Grundstoffen im übertragenden Contract Farming, indem sie Lieferpartnern eine langfristige vertragliche Abnahme garantiert, und diese im Gegenzug die Qualitäten in den Ursprungsregionen mit Anbaupartnern absichern.

Bei den Zuckerlieferungen kann die Radeberger Gruppe auf eine langjährige Zusammenarbeit mit Lieferanten zurückblicken. Bei der Auftragsvergabe berücksichtigt sie neben kaufmännischen und standortspezifischen Anforderungen auch regionale Gesichtspunkte und Transportstrecken. Dadurch können Transportwege reduziert werden. Im Berichtszeitraum konnte sie die benötigte Zuckermenge vollständig aus Deutschland beziehen.

	2019	2020	2021
Belieferung aus nationalen Zuckerfabriken	100%	100%	100%

Verpackungen und sonstige Materialien



Glasflaschen

Um die Versorgung mit einem der wichtigsten Verpackungsgüter der Radeberger Gruppe zu gewährleisten, setzt die Unternehmensgruppe auf sogenannte Lead-Buyer beziehungsweise strategische Einkäufer. Die ausgebildeten Sourcing-Spezialisten achten auf eine wirtschaftliche sinnvolle Diversifikation und Sourcing nach Flaschentypen, -farbigkeiten und Herstell-Verfahren. Durch die Komplexität der Glasherstellung ist die Auswahl an Glashütten in Deutschland beziehungsweise Europa begrenzt. Die Radeberger Gruppe ist daher Gründungsmitglied der GeMeMa (siehe ausführlicher im Abschnitt "Organisation und Management"). Die Initiative von vier Brauereigruppen hat es sich zur Aufgabe gemacht, eine festgelegte Neuglas-Einspeisungsquote einzuhalten und den Mehrweg-Kreislauf in Deutschland zu erhalten und weiterzuentwickeln. Zweck der Gesellschaft soll die Verwaltung und die Qualitätssicherung von Mehrwegflaschen-Pools sein.

Bei der Beschaffung achtet die Radeberger Gruppe mithilfe diverser Audits, vorgegebenen ISO-Zertifizierungen und Lieferantenbewertungen darauf, dass unter anderem keine kritischen Inhaltsstoffe verarbeitet und Sozialstandards eingehalten werden. So wird etwa der EcoVadis-Score abgefragt und gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen, wenn diese nicht oder nur unzureichend sind. Darüber hinaus bevorzugt die Unternehmensgruppe fair gehandelte Produkte, wo immer der Markt es ermöglicht.

	2019	2020	2021
Anteil an Lieferanten für Glasflaschen aus EU-27	100%	100%	100%

Dosen

Auch bei der Beschaffung von Dosen, die beispielsweise für die Marken Radeberger Pilsner, Ur-Krostitzer und Berliner Kindl eingesetzt werden, setzt die Radeberger Gruppe auf möglichst regionale Lieferanten. Dies gelingt ihr durch die Zusammenarbeit mit einem Hauptlieferanten aus einem Umkreis von unter 35 Kilometern zum zentralen Abfüllstandort für dieses Gebinde in Dortmund als strategischem Partner. Eine Herausforderung stellen Kapazitätsengpässe beim Rohstoff Aluminium dar, welche die Verfügbarkeit und Auswahl einer Multi-Sourcing Strategie maßgeblich erschweren. Umso stärker achtet der Lead-Buyer auf ein umfassendes Lieferanten-Management inklusive entsprechender Risiko-Analyse, um die Lieferkette transparent zu gestalten und die Versorgung zu sichern. Aluminium eignet sich besonders für das Recycling, da es in diesem Prozess nicht an Qualität einbüßt. Aluminium kann ohne wesentlichen Qualitätsverlust wiederverwertet werden und eignet sich daher für wiederholte Recyclingprozesse. So verbleiben 99 Prozent der Aluminiumdosen in Deutschland im Kreislauf, europaweit sind es 76 Prozent. Die Aluminiumdose weist zudem ein günstiges Verhältnis von Verpackung zu Inhalt auf. Das Gesamtgewicht einer 0,5-Liter-Dose umfasst nur drei Prozent Verpackung, aber 97 Prozent Produkt. Das geringe Verpackungsgewicht ist ein relevanter Faktor bei der Betrachtung des Transportgewichts.

Bei der Beschaffung achtet die Radeberger Gruppe mithilfe diverser Audits, vorgegebener ISO-Zertifizierungen und Lieferantenbewertung darauf, dass unter anderem keine kritischen Inhaltsstoffe verarbeitet sowie Sozialstandards eingehalten werden. Auch bei dieser Verpackungsart fragt die Unternehmensgruppe den EcoVadis-Score ab.

	2019	2020	2021
Anteil in Deutschland hergestellter Dosen	83%	83%	83%

Mehrwegkästen

Bei den Mehrwegkästen dominiert die Verfügbarkeit an Kunststoff; die Dual-Sourcing-Strategie erlaubt einen transparenten Wettbewerb und gewährleistet die Versorgung. Hierbei achtet die Radeberger Gruppe verstärkt auf den Einsatz an HDPE-Regenerat und schreibt dies entsprechend aus.

	2019	2020	2021
Anteil deutscher Lieferanten für Mehrwegkästen	100%	100%	100%

Kronkorken und Verschlüsse

Kronkorken und andere Verschlussarten sind für Abfüllung und Verpackung essenziell. Die Radeberger Gruppe beschafft diese mit bedruckten oder unbedruckten Dekoren und kauft sie aufgrund der hohen Mengen deutschlandweit mittels einer Mehr-Lieferanten-Strategie ein. Dabei berücksichtigt die Unternehmensgruppe auch die Nähe der Abfüllstätten zu den Werken der Hersteller.

	2019	2020	2021
Anteil von Lieferanten für Kronkorken aus EU-27	100%	100%	100%

Etiketten

Etiketten bezieht die Radeberger Gruppe zum größten Teil von Lieferanten mit Sitz in Deutschland, um die Versorgungssicherheit zeitnah und reibungslos an allen Standorten zu gewährleisten. Unterschieden wird in dieser Warengruppe nach Druckverfahren: dem Offset- sowie Tiefdruckverfahren. Um auch im Tiefdruck-Bereich Kunden bedienen und wirtschaftlich sinnvolle Strategien umsetzen zu können sowie Versorgungssicherheiten aufzubauen, hat die Unternehmensgruppe das Sourcing auf Europa ausgeweitet.

	2019	2020	2021
Anteil von Lieferanten für Etiketten aus EU-27	100%	100%	80%

Trays aus Vollkarton

Beim Bezug von Wellpappe als wichtigen Rohstoff für Trays aus Vollkarton achtet die Radeberger Gruppe verstärkt auf Regionalität. So haben sämtliche Abfüllwerke einen Anteil an regionalen Lieferanten. Der Hauptlieferant sitzt dabei maximal 60 Kilometer vom zentralen Abfüllstandort für Dosengebinde in Dortmund entfernt. Im Südwesten von Deutschland gewährleistet ein Lieferant ebenfalls die regionale Versorgungssicherheit für die Braustätten in Stuttgart und Marktoberdorf. Hierdurch können Transportwege reduziert und Transportaufwände verringert werden.

	2019	2020	2021
Anteil von Lieferanten für Wellpappe aus EU	100%	100%	100%

Vollpappe

Vollpappe bezieht die Radeberger Gruppe aufgrund der Komplexität der Produkt-Anforderungen (Menge der Stanzen und Designs) maßgeblich nach Verfügbarkeit; bei der Vergabe berücksichtigt sie

die Nähe zum zentralen Werbemittellager in München, um bestmögliche Flexibilität zu gewährleisten.

	2019	2020	2021
Anteil der Lieferanten für Vollpappe aus EU	100%	100%	100%

Schrumpffolie

Schrumpffolie beschafft die Radeberger Gruppe durch eine Mehr-Lieferanten-Strategie in Deutschland. 70 Prozent der Bedarfe werden zu ihrer Brau- und Abfüllstätte nach Dortmund geliefert.

	2019	2020	2021
Anteil der Lieferanten für Schrumpffolie aus Deutschland	100%	100%	100%

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

- Verfahren zur Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen (EcoVadis Scorecard 2019)
- Den Vertragsanbau mit Braugerste hat die Radeberger Gruppe weiter ausgebaut. Inzwischen sind 62 Millionen Quadratmeter Anbaufläche (rund 9.000 Fußballfelder) bei mehr als 50 Anbauern in der direkten Kontrahierung mit der Unternehmensgruppe (Stand zum Ende des Berichtsjahres 2021).
- In Summe hat die Radeberger Gruppe 40.000 Quadratmeter Blühwiesen mit ihren Vertragsbauern realisiert, mit dem Ziel, zusätzliche Lebensräume und Nahrungsangebote für Insekten und andere Tierarten zu schaffen.
- Zum Jahresbeginn 2021 hat der Selters Mineralbrunnen komplett auf Mehrwegflaschen umgestellt. Bereits Anfang 2019 hatte der Standort in den Pool im Mehrwegsystem der Genossenschaft Deutscher Brunnen (GDB) investiert und damit den Grundstein für das branchenweite Projekt „100 Prozent einwegfrei“ gesetzt.

Unternehmen

Einleitung zum Thema:

Mit 14 Bierstandorten und einer Mineralquelle ist die Radeberger Gruppe deutschlandweit auch als Arbeitgeber präsent. Als verantwortungsvoll agierende Unternehmensgruppe setzt sie ein besonderes Augenmerk auf Themen wie Vielfalt, Chancengleichheit, Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Um unsere Produkte herzustellen, brauchen wir Energie für unsere Produktions- und Abfüllanlagen sowie wertvolle Ressourcen. Bei der Produktion „vom Halm zum Glas“ entstehen über Anbau, Transporte, Produktion und Abfüllung unvermeidbar Treibhausgasemissionen, Abwässer und Abfälle. Es ist unser Anspruch, die ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren und entsprechende Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln.



97 % E-Gabelstapler im Jahr 2021 erreicht (2 - 8t)



rund 2.300 durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren 2019-2021 (analog und digital)



14 Ausbildungsberufe

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-16, 403-1 bis 403-7, 403-9, 403-10, jeweils 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

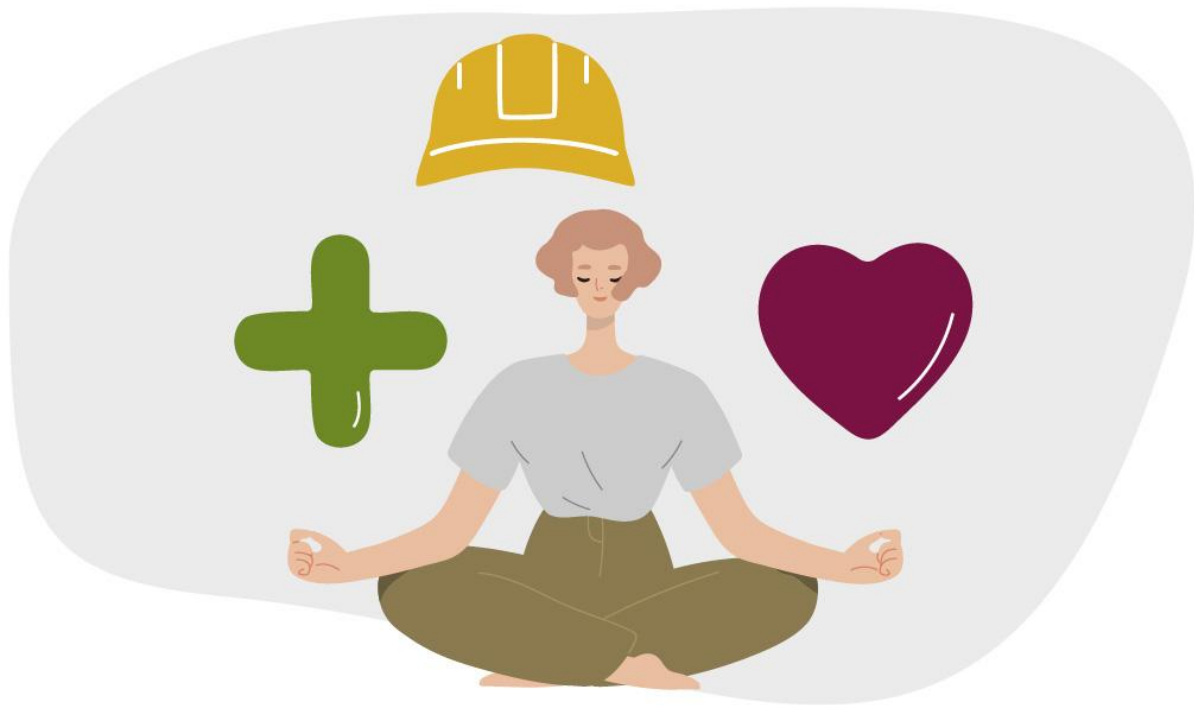
Die Erfahrungen während der Corona-Pandemie mit ihren Erschütterungen für Gesellschaft und Wirtschaft haben weltweit den Stellenwert von Gesundheit als hohes Gut sensibilisiert und diesen verstärkt ins Bewusstsein gerückt: Unternehmerisches Handeln und wirtschaftliche Prozesse stehen in direkter Abhängigkeit von der Einsatzfähigkeit der Mitarbeitenden. Dabei sind das körperliche und psychische Wohlbefinden gleichermaßen bedeutsam. Generell haben die Gesundheit und die allgemeine Sicherheit der Mitarbeitenden in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld, aber auch darüber hinaus höchste Priorität für die Radeberger Gruppe - und das nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie.

Auch die Stakeholder der Unternehmensgruppe teilen diese Einschätzung: In der im Rahmen der *Wesentlichkeitsanalyse* durchgeführten Stakeholder-Befragung rangierten die im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehenden Themenfelder weit oben in den Bewertungen. Der Aspekt „Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeitenden an den eigenen Standorten“ wurde von allen Themen sogar am höchsten bewertet. Dem Punkt „Arbeitsstandards und Menschenrechte an den eigenen Standorten“ haben Stakeholder eine mittlere Bedeutung zugesprochen. Auch mit Blick auf Lieferanten und Dienstleister ist dies für die Radeberger Gruppe relevant – bei der Stakeholder-Befragung (Platz 8 von insgesamt 28) genauso wie im realen Unternehmensalltag. Eine konsequente Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden erwartet und fordert die Unternehmensgruppe daher auch von allen für sie tätigen Lieferanten und Dienstleistern ein.

Um Verbesserungen und Handlungsbedarfe innerhalb der Unternehmensgruppe messbar zu machen, hat sich die Radeberger Gruppe mit Blick auf Arbeitssicherheit quantitative Ziele gesetzt, die an jedem Standort vorgegeben sind:

- Unterschreitung der branchenspezifischen 1.000-Mann-Quote von 32,94.

Keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle oder Unfälle, bei denen ein Arzt konsultiert werden muss, aufgrund fehlender oder nicht korrekt getragener persönlicher Schutzausrüstung (PSA).



Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Um dem Anspruch eines sicheren Arbeitsumfelds und hohen Wohlbefindens der Mitarbeitenden gerecht zu werden und kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen, hat die Radeberger Gruppe ein umfassendes Managementsystem mit klaren Verantwortlichkeiten und Prozessen etabliert. Sämtliche Regelungen, Verfahrensanweisungen und relevanten Dokumente sind in der zentralen Dokumenten- und Prozessablage der Unternehmensgruppe festgehalten, dem sogenannten Wiki, sowie im unternehmenseigenen Portal.

Über die IT-Lösung EHSM (Environment, Health and Safety Management) ist sie in der Lage, alle gesetzlichen Pflichten in Bezug auf Gefahrstoffmanagement, Unterweisungen und Gefährdungsbeurteilungen sowie Unfallmanagement einheitlich und systematisch zu erfüllen und zu koordinieren. Durch die Systemeinführung an den zuvor noch ausstehenden Standorten Freiberg, Radeberg, Rostock und Nürnberg/Fürth wurde der gruppenweite Roll-out in den Berichtsjahren vorbereitet und wird in den Jahren 2022/2023 vollständig erfolgen.

Die Verantwortung für Gesundheits- und Arbeitsschutz ist gemäß dem Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe und den Grundsätzen zur sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe ganzheitlich geregelt – jeder Einzelne, vom Mitarbeitenden bis zur Führungskraft, ist für die Einhaltung und Anwendung der entsprechenden Regelungen innerhalb des eigenen Arbeits- und Verantwortungsbereiches zuständig. Hierzu kann beispielsweise das korrekte Tragen der persönlichen Schutzausrüstung oder die Meldung festgestellter Mängel am Arbeitsplatz sowie an Arbeitsmitteln durch Mitarbeitende genauso zählen wie die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Schulungen durch Führungskräfte. Darüber hinaus sind Vorgesetzte verpflichtet, ihre Mitarbeitenden hinsichtlich der Umsetzung entsprechender Regelungen innerhalb ihrer Arbeitsbereiche und des jeweiligen Verantwortungsbereichs zu unterweisen, zu unterstützen und zu kontrollieren. An den Standorten ist die jeweilige Betriebsleitung für die Gewährleistung und Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlich. Dies gilt für alle Produktions-,

Logistik- und Verwaltungsbereiche gleichermaßen. Für die operative Betreuung benennen und qualifizieren sie entsprechend Beauftragte wie beispielsweise Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte etc. Unter Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen arbeiten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den Betriebsräten und Betriebsärzten kooperativ zusammen. Auf Gruppenebene besteht eine Koordinationsstelle für Gesundheits- und Arbeitsschutz, die unternehmensweit auch die Funktionen einer Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrnimmt.

Neben der Eigenverpflichtung fordert die Radeberger Gruppe von Lieferanten und Dienstleistern die Einhaltung der Regelungen zu Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz. Dies ist neben dem internen Einkaufshandbuch und dem Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe auch in einer eigenen Verfahrensanweisung zum Fremdfirmenmanagement festgehalten, die für auf den Firmengeländen arbeitenden Lieferanten und Dienstleister gilt. Sie regelt die Unterweisung, Aufgaben und Abläufe, die sich im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmen ergeben, mit dem Ziel, wechselseitige Gefährdungen zwischen den Tätigkeiten der Beschäftigten der Radeberger Gruppe und denen der Fremdfirmen zu vermeiden. Zu beachten sind zudem umfassende Sicherheits-, Hygiene-, Gesundheits- und Umweltschutzregeln, deren Einhaltung ein Fremdfirmenkoordinator überwacht. Darüber hinaus regelt die Radeberger Gruppe in der Verfahrensanweisung zu LKW-Sicherheitsunterweisungen wesentliche Sicherheitsaspekte im Logistikbereich. Alle durch die Unternehmensgruppe beauftragten Speditionsfahrer, die zur Abholung oder Anlieferung auf dem Werksgelände tätig sind, erhalten jährlich eine verpflichtende Unterweisung; diese Schulung liegt in 17 Sprachen vor.

Ausschüsse und Zusammenarbeit

Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen sind an den Standorten der Radeberger Gruppe Arbeitsschutzausschüsse eingerichtet, die alle für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz relevanten Themen aus organisatorischer und technischer Sicht behandeln.

Die mindestens vierteljährlich tagenden Ausschüsse haben eine beratende Funktion und geben Empfehlungen ab, die von den Betriebsleitungen in ihre Entscheidungen einbezogen werden. Diese umfassen beispielsweise sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Aspekte bei der Einführung neuer Arbeitsmittel oder Maßnahmen für besonders gefährdete Personengruppen. Neben der jeweiligen Betriebsleitung nehmen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten, die Betriebsärzte sowie mindestens zwei Vertreter des Betriebsrats teil. Bei Bedarf werden weitere Führungskräfte und Fachpersonal hinzugezogen.

Des Weiteren hat die Radeberger Gruppe einen gruppenweiten Ausschuss für Arbeitssicherheit eingerichtet, dessen Teilnehmer – die Hauptabteilungsleiter Personal und Technik, der Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Mitarbeitende aus dem Personalbereich – sich mindestens einmal im Monat, bedarfsweise auch öfter treffen. Sie steuern die fachbereichsübergreifende Koordination gruppenweiter Themen im Arbeits- und Gesundheitsschutz inklusive der Pandemie-Bekämpfung. Außerdem fungiert der Ausschuss als Schnittstelle zur Abstimmung und Umsetzung von Entscheidungen zwischen der Geschäftsführung der Radeberger Gruppe und den Standorten.

Im Arbeitsschutzmanagement sind zudem weitere Regeltermine festgelegt. Hierzu gehört beispielsweise ein Austauschgremium, an dem neben dem zuständigen Koordinator und der

Fachkraft auf Gruppenebene alle Fachkräfte der Standorte teilnehmen. Ziel dieser monatlichen Zusammenkünfte sind der regelmäßige Austausch über das Unfallgeschehen und die Kommunikation gruppenweit relevanter Themen in den Bereichen "Arbeitssicherheit" und "Gesundheitsschutz". Zudem findet alljährlich eine Arbeitstagung aller Fachkräfte der Radeberger Gruppe für Arbeitssicherheit statt.

Gefährdungsbeurteilungen, Kontrollen und Audits

Auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen führt die Unternehmensgruppe im Sinne der Prävention von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen für alle Mitarbeitenden durch. Diese sind auf die Arbeitstätigkeit sowie die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeitenden individuell abgestimmt und erfolgen künftig ausschließlich über das EHSM. Durch Befragungen, Beobachtungen und Messungen werden potenzielle Gefährdungen ermittelt, einer Risikobewertung unterzogen und mithilfe von Abhilfe- und Korrekturmaßnahmen angegangen. Die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen wird regelmäßig durch die verantwortliche Fachbereichsleitung in Abstimmung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft. Im Berichtszeitraum lagen keine Hinweise auf Beschäftigte vor, die eine hohe Erkrankungsrate oder -gefährdung aufgrund ihrer Tätigkeiten aufweisen. Ergänzend hat die Radeberger Gruppe in den vergangenen Jahren an fast allen Standorten mit Unterstützung eines externen Arbeitspsychologen psychische Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Das bisherige Konzept wird derzeit überarbeitet mit dem Ziel, die neue Methodik im Jahr 2022 an einem Pilotstandort oder einer beispielhaften Abteilung anzuwenden und anschließend in den Roll-out an weitere Standorte zu bringen.

Durch die kontinuierliche Überwachung von Einrichtungen, Arbeitsmitteln, Prozessen und Tätigkeiten stellt die Radeberger Gruppe sicher, dass die Regelungen zum Arbeitsschutz konsequent umgesetzt sowie etwaige Abweichungen erkannt werden.

Zu diesem Zweck führen alle Fachkräfte für Arbeitssicherheit mindestens alle vier Jahre Betriebsbegehungen in ihren Zuständigkeitsbereichen durch. Bei der Planung berücksichtigen sie gegebenenfalls notwendige Schwerpunktthemen wie den Umgang mit Gefahrstoffen, das Tragen persönlicher Schutzausrüstung oder ergonomische Aspekte. Über die Ergebnisse und notwendigen Maßnahmen werden die betreffenden Betriebsleitungen und Führungskräfte informiert.

Unfall-, Notfall- und Gefahrstoffmanagement

Falls es zu relevanten Unfällen an Standorten kommt, erfolgt eine sorgfältige Analyse der Ursachen, um durch entsprechende Maßnahmen vergleichbare Vorkommnisse zu vermeiden. Für den Umgang mit Notfall- und Gefahrensituationen hat die Radeberger Gruppe ein umfassendes Notfall- und Gefahrstoffmanagement etabliert. Über einen Alarm- und Gefahrenabwehrplan sind die zu ergreifenden Maßnahmen bei allen bedeutenden Störungen, Gefährdungen und Unfällen in den Betrieben dokumentiert. Hierzu zählen beispielsweise die Organisation von Brandschutz und Erster Hilfe oder die Abwehr unzulässiger Emissionen. Eine eigene Verfahrensanweisung zum Gefahrstoffmanagement regelt darüber hinaus den rechtskonformen Umgang mit sämtlichen Gefahrstoffen an den Produktionsstätten. Dazu sind entsprechende Mindestanforderungen für den Einsatz und die Lagerung, die Dokumentation und eine regelmäßige Substitutionsprüfung und

Gefahrstoffüberwachung festgeschrieben. Die Bewertung der Wirksamkeit des Gefahrstoffmanagements der Standorte erfolgt im Rahmen interner Audits.

Schulungen und Unterweisungen

Um das Bewusstsein für sicherheitsrelevante Aspekte im Arbeitsumfeld kontinuierlich zu erhalten und zu schärfen, absolvieren alle Mitarbeitenden der Radeberger Gruppe alljährlich eine verpflichtende Schulung zu Themen der Arbeitssicherheit und des Notfallmanagements. Hierzu gehören beispielsweise mögliche Gefahrenquellen, deren Kommunikation an Vorgesetzte oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Umgang mit Arbeitsmitteln sowie das richtige Verhalten bei Störungen und Gefahren. Außerdem erhalten Mitarbeitende, wenn relevant, jährliche Unterweisungen zu spezifischen arbeitsplatzbezogenen Gefahren und Arbeitsmitteln in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld. Derzeit existieren 34 gruppenweit nutzbare Schulungen zu Themen der Arbeitssicherheit. Die jeweils relevanten Themen und Tätigkeiten werden an den Standorten identifiziert und dort geschult. Alle Mitarbeitenden mit einem PC-Arbeitsplatz erhalten zudem alljährlich eine Online-Schulung zum Thema "IT-Sicherheit". Sie haben außerdem die Möglichkeit, Online-Kurse zur Förderung der psychischen Gesundheit über die unternehmenseigene digitale Lernplattform wahrzunehmen, sei es in ihrer Rolle als Führungskräfte oder aus Interesse und bei Bedarf. Daneben führt die Radeberger Gruppe bereits seit dem Jahr 2015 an fast allen Standorten Workshops mit externer Unterstützung durch, bei denen psychische Belastungen und Gefährdungen thematisiert, analysiert und anschließende Maßnahmen abgeleitet werden. Seit Beginn haben bereits über 100 Workshops stattgefunden.

Zusätzlich zu diesen Schulungen können Mitarbeitende an den Standorten bedarfsweise Einblick in umfassende Unterweisungsbücher oder andere Nachschlagewerke zu zahlreichen relevanten Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes nehmen. Außerdem weisen Aushänge und Beschilderungen auf besondere Gefahrenquellen im Arbeitsalltag hin. Zur aktiven Einbindung der Belegschaft in die Arbeitsschutzorganisation bildet die Unternehmensgruppe, entsprechend der gesetzlichen Vorschriften ausgewählte Mitarbeitende zum Beispiel zu Ersthelfern aus und schult diese alle zwei Jahre mit externer Hilfe. Die Sicherheitsbeauftragten werden ebenfalls über externe Fortbildungen in regelmäßigem Zyklus geschult.

Arbeitsmedizinische Vorsorge und betriebliches Eingliederungsmanagement

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine individuelle Arbeitsschutzmaßnahme der Unternehmensgruppe und ergänzt technische und organisatorische Maßnahmen, um die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Die Radeberger Gruppe unterscheidet hierbei zwischen Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge und Wunschvorsorge. Die arbeitsmedizinische Betreuung der Standorte stellen externe Betriebsärzte sicher. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen schlagen die zuständigen Betriebsärzte die Art und den Turnus arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen zielgruppenspezifisch und damit passgenau abgestimmt auf die jeweilige Beschäftigtengruppe vor und führen diese selbst durch. Der für den jeweiligen Standort verantwortliche Fachbereich Personal koordiniert die Inanspruchnahme individueller Vorsorgeleistungen über eine Vorsorgekartei, so dass alle Mitarbeitenden, über die jeweils für sie angezeigten Untersuchungen entsprechenden Zugriff haben.

Über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nimmt die Radeberger Gruppe ihre besondere Fürsorgepflicht für längerfristig erkrankte Mitarbeitende wahr. Das BEM hat zum Ziel, bestehende Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden sowie auf lange Sicht die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung, in der unter anderem der Prozess sowie die beteiligten Personen und Gremien festgeschrieben sind, bildet den rechtlichen Rahmen. Bei einer durchgeführten Wiedereingliederungsmaßnahme sind grundsätzlich der Betriebsrat und bei Schwerbehinderten zusätzlich die Schwerbehindertenvertrauensperson so frühzeitig wie möglich einzubinden.

Gesundheitsprogramme und -aktionen

Über die arbeitsmedizinischen Dienstleistungen hinaus bietet die Radeberger Gruppe ihren Mitarbeitenden vielfältige Angebote und Programme rund um die Themen „Gesundheit“ und „Prävention“ an – etwa Vor-Ort-Aktionen mit Unterstützung externer Partner wie Krankenkassen und branchenspezifischen Instituten oder digitale Maßnahmen wie E-Learnings mit wertvollen Impulsen und Tipps. Aushänge an den Standorten, E-Mails, Newsletter oder die digitale Lernplattform informieren die Mitarbeitenden über diese Angebote. Daneben gibt es immer wieder auch standortbezogene und -übergreifende Maßnahmen wie zum Beispiel Gesundheitstage, Angebote zu Gripeschutzimpfungen oder saisonale Gesundheitsaktionen. Für die persönliche Fitness erhalten Mitarbeitende zudem vergünstigte Konditionen für eine Mitgliedschaft bei den Fitnessanbietern „Fitness First“ oder „Elements“. In Kooperation mit der Heimat Krankenkasse besteht durch den Online-Anbieter „fitbase“ außerdem ein Präventionsangebot, mit dem Mitarbeitende Zugriff auf virtuelle Lernangebote und -kurse rund um die Themen „Ernährung“, „Fitness“, „Entspannung“, „Suchtprävention“ und vieles mehr haben.

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

Im Berichtsjahr 2019 - vor Ausbruch der Corona-Pandemie - konnten die Standorte noch zahlreiche Veranstaltungen anbieten. Hierzu zählte unter anderem eine Gesundheitsaktion in Stuttgart zum Thema „Fit durch das Theraband“. Alle Mitarbeitenden erhielten als Gewinner der zuvor ausgerufenen gruppenweiten Schrittzähleraktion jeweils ein Theraband sowie entsprechende Impulse zu dessen effektiver gesundheitsförderlicher Nutzung. Darüber hinaus gab es in Frankfurt ein Hautkrebsscreening-Angebot.

Ebenfalls im Jahr 2019 erhielten die Außendienstmitarbeitenden der Radeberger Gruppe ein umfangreiches Gesundheitsangebot, das bedarfsspezifisch auf die besonderen Herausforderungen ihres Berufsfelds ausgelegt ist. Rund 160 Mitarbeitenden haben ein Rückenscreening, einen Impulsvortrag sowie Tipps zur ergonomischen und gesundheitsförderlichen Dienstwagennutzung in Anspruch genommen.

In den pandemiegeprägten Jahren 2020 und 2021 standen vor allem die Themenfelder „Psychische Gesundheit“, „Arbeit von Zuhause“, „Selbst- & Zeitmanagement“ sowie Tipps und Impulse zum Thema „Achtsamkeit“ im Fokus des HR Managements der Radeberger Gruppe.

Mit Blick auf die Corona-Pandemie wurden Maßnahmen zur Eindämmung und zum Schutz der Mitarbeitenden gruppenweit durchgeführt. Neben der Beschaffung von Desinfektionsmitteln und

Schutzausrüstung für die Belegschaft gehörten die Koordinierung und Weiterentwicklung gruppenweiter Fragestellungen zu den zentralen Aufgaben. Zu diesem Zweck hat die Unternehmensgruppe im Jahr 2020 im Bereich "Gesundheits- und Arbeitsschutz" eine eigene Koordinationsstelle etabliert.

Um zur Entlastung des Gesundheitswesens beizutragen, hat die Radeberger Gruppe neben Impfangeboten zum Schutz vor dem Corona-Virus -auch die standortübergreifende Aktion zur Gripeschutzimpfung 2020 mit einer Spendenaktion verbunden. Unter dem Motto „Ihre Gripeschutzimpfung zählt zehnfach“ hat die Unternehmensgruppe für jede Gripeschutzimpfung von Mitarbeitenden Impfstoffdosen gegen Kinderlähmung, Tetanus oder Masern im Verhältnis von mindestens 1:10 gespendet. Durch diesen besonderen Anreiz haben sich viermal so viele Mitarbeitende gegen Grippeviren impfen lassen wie im Vorjahr 2019, sodass insgesamt 6.820 Impfdosen über UNICEF, das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen, für Projekte in Entwicklungsländern zusammenkamen.

Traditionell nimmt die Radeberger Gruppe am jährlichen Prämienvorhaben der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) teil. Ein Anteil der hieraus resultierenden Fördergelder kommt Gesundheitsaktionen zugute. Die Prämiegelder aus dem Jahr 2019 wurden etwa für Ergonomieprojekte an allen Standorten genutzt: Im Zuge dieser haben Ergonomie-Experten ergonomisch kritische Arbeitsplätze begutachtet und bewertet sowie entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt. Die Fördergelder der Jahre 2020 und 2021 stehen pandemiebedingt noch zur Verfügung und werden für kommende Projekte eingesetzt.

Kennzahlen

Die Anzahl der Arbeitsunfälle stieg absolut von 91 (Jahr 2020) auf 111 Unfälle (2021). Ausgedrückt als Quote (Anzahl Unfälle im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden) betrug diese 19 (2020) gegenüber 26 (2021). Die hohe Quote resultiert aus den pandemiebedingt verringerten Arbeitsstunden, die um 8,88 Prozent sanken.

Hinweise auf Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Tätigkeit eine überdurchschnittlich hohe Erkrankungsrate oder -gefährdung aufweisen, liegen der Radeberger Gruppe nicht vor. Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen waren Verrenkungen, Verdrehungen, Zerrungen, Verstauchungen, Prellungen, Quetschungen, Sehnen-Bänder- und Gelenkverletzungen sowie Knochenbrüche.

Arbeitsbedingte Verletzungen, Todesfälle und geleistete Arbeitsstunden

	2019	2020	2021
	Angestellte*	Angestellte*	Angestellte*
Gesamt (Verwaltung + Produktion + Logistik + Vertrieb)			
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen			
Anzahl	136 **	91 **	111 **
Rate	25,81	19	26
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen			
Anzahl	1	0	0
Rate	0,19	0	0
Ausfalltage			
Anzahl	2.522	1.373	2.019
Rate	0	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen			
Anzahl	0	0	0
Rate	0	0	0
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	5.269.123	4.768.342	4.344.904
Verwaltung			
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen			
Anzahl	4	1	1
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen			
Anzahl	0	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen			
Anzahl	0	0	0
Produktion			
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen			
Anzahl	72	47	59
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen			
Anzahl ¹⁾	1	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen			
Anzahl	0	0	0

Logistik			
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen			
Anzahl	50	31	43
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen			
Anzahl	0	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen			
Anzahl	0	0	0
Vertrieb			
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen			
Anzahl	3	5	2
Verletzungen mit schwerwiegenden Folgen			
Anzahl	0	0	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen			
Anzahl	0	0	0

* Mitarbeitende, die gemäß der Gesetzgebung eines Landes oder ihrer Auslegung in einem direkten Arbeitsverhältnis mit der Radeberger Gruppe stehen.

** Radeberger Gruppe, Tucher Privatbrauerei und Allgäuer Brauhaus.

- 1) In den letzten drei Jahren gab es einen Unfall mit schwerwiegenden Folgen, der einen Ausfall über sechs Monate nach sich zog. Der Mitarbeiter war auf rutschigem Boden ausgerutscht und unglücklich auf die Schulter gefallen. Sicherheitsschuhe mit rutschfester Sohle hatte er dabei getragen. Diese werden allen Mitarbeitenden im Produktionsbereich zur Verfügung gestellt, da es dort aufgrund von Reinigungstätigkeiten oftmals zu rutschigem Boden kommen kann. Sofern rutschige Flüssigkeiten auf dem Boden vorhanden sind, zum Beispiel Etikettenleim, wird dieser mittels Wasser weggespült, um die Rutschgefahr zu verringern. Alle Mitarbeitenden erhalten zudem regelmäßig Gefährdungsunterweisungen.

Aus- und Weiterbildung

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-16, 404-1, 404-2, 404-3, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die Befähigung ihrer Mitarbeitenden hat für die Radeberger Gruppe einen hohen Stellenwert. Nicht nur, weil ihre Qualifizierung und Förderung für den unternehmerischen Erfolg elementar wichtig sind, sondern auch, weil sie einen entscheidenden Beitrag zur Senkung von Unternehmensrisiken leisten und damit letztendlich einen Wettbewerbsvorteil darstellen. Entscheidend ist aber vor allem, dass gut qualifizierte und geförderte Mitarbeitende persönlich und mit Blick auf ihre Arbeitstätigkeit motivierter sind. Neben einer langfristigen Mitarbeiterbindung und entsprechenden Stärkung der Unternehmensgruppe sorgt die fachliche und persönliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten

also für ihre Zufriedenheit und individuelle Entfaltung – mit allen positiven Auswirkungen auf ihr direktes Umfeld sowie die gesamte Gesellschaft. Stakeholder der Unternehmensgruppe schreiben diesem Aspekt ebenfalls höchste Priorität zu. In der im Berichtszeitraum durchgeführten *Befragung der Anspruchsgruppen* votierten sie den Punkt „Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeitenden an den eigenen Standorten“ sogar auf den ersten Platz aller abgefragten Themen.

Um dieser Relevanz entsprechend Rechnung zu tragen, spielt die Aus- und Weiterbildung qualifizierten Personals bei der Radeberger Gruppe eine zentrale Rolle und bleibt eine wichtige Aufgabe des Personalmanagements. Ziel ist es, die Mitarbeitenden für die aktuellen und künftigen Aufgaben zu befähigen sowie eine vorausschauende Personalplanung zu betreiben. Dies spiegelt sich auch in den im Berichtszeitraum formulierten Unternehmenszielen für das Jahr 2022 wider: Dort werden motivierte, engagierte und veränderungsbereite Mitarbeitende als Zielgröße ausgegeben.

Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Die Personalentwicklung des zentralen HR-Managements der Radeberger Gruppe ist maßgeblich für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden verantwortlich. Die Planung und Durchführung entsprechender Maßnahmen erfolgen immer in Abstimmung mit dem Mitarbeitenden selbst und der betreffenden Führungskraft. Sie ist neben der Führung auch für die berufliche Entwicklung der ihr zugeordneten Mitarbeitenden zuständig.

Die Planung, Steuerung und Durchführung sämtlicher Befähigungsprozesse erfolgen auf Basis diverser Regelwerke. Hierzu gehören beispielsweise Gesamtbetriebsvereinbarungen zu den Themen „Mitarbeitergespräche“, „Tarifverträge“, „Schulungen“ und „Karrieremanagement“ sowie eine eigene Verfahrensanweisung zum Thema „Aus- und Weiterbildung“. Diese beinhaltet die Verantwortlichkeiten sowie die Einarbeitung und Schulung von Mitarbeitenden und hat für alle Standorte der Radeberger Gruppe und ihre Fachbereiche Gültigkeit.

Eine detaillierte Unterweisungsmatrix des Personalbereichs bildet ein umfassendes Bild der verpflichtenden Schulungen und Fortbildungen ab und ermöglicht ein systematisches sowie turnusgerechtes Nachhalten. Darüber hinaus ist ein umfangreicher Katalog weiterer Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf der digitalen Lernplattform der Radeberger Gruppe eingestellt, über den Mitarbeitende und Vorgesetzte passende Formate auswählen können.

Alles Wissenswerte für Führungskräfte



Arbeitssicherheit

Arbeitsmethoden



Datenschutz

Arbeitssicherheit – Vertrieb

Erfolgreich präsentieren

Design Thinking



Förderung der
eigenen psychischen
Gesundheit

Fit@Work



Führen auf Distanz

Förderung psychischer
Gesundheit als Führungsaufgabe

IT-Sicherheit

Kommunikationsmethoden

Kreativitätstechniken



Künstliche Intelligenz

Körpersprache

Methodenschulung Design Sprint

Microsoft 365



Selbstorganisation &
Zeitmanagement



Verkaufen mit dem iPad

Individuelle Förderung und Schulung

Alle Mitarbeitenden sollen während der Tätigkeit in der Unternehmensgruppe eine bedarfsgerechte, auf ihren Arbeitsplatz und Werdegang abgestimmte fachliche sowie persönliche Förderung erhalten. Zu diesem Zweck finden auf Basis definierter Leitfäden und der Gesamtbetriebsvereinbarung jährliche Gespräche zwischen den Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten statt. Bereits vorab erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, einen Selbsteinschätzungsbogen zur Vorbereitung auszufüllen, der für die Führungskraft nicht einsehbar ist. Im Gespräch steht neben der Bewertung der aktuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten anhand eines definierten Kompetenzmodells mit vier Kompetenzbereichen vor allem die individuelle Weiterentwicklung im Fokus. Hierzu bewerten Mitarbeitende und die Führungskraft die Zielerreichung des Vorjahres, definieren gemeinsam Ziele für das kommende Jahr im Rahmen einer Zielvereinbarung und analysieren den dafür möglichen Weiterbildungsbedarf. Dieser wird bei der Personalentwicklung konsolidiert, um im Anschluss alle weiteren Schritte mit Blick auf die Teilnahme an internen und externen Schulungen zu initiieren. Die Mitarbeitergespräche vereinen somit die zentralen Elemente der Feedback-, Potenzial- und Entwicklungsbesprechung; sie werden systematisch abgebildet und dokumentiert. Bei Mitarbeitenden der Verwaltung erfolgt dies seit dem Jahr 2019 über die Softwarelösung Magellan. Da eine Vielzahl der Beschäftigten im gewerblichen Bereich nicht über einen PC-Zugang verfügt, ist die Einführung dieser IT-Lösung für diese Mitarbeitenden nicht geplant. Auf Basis von Kollektivvereinbarungen wird für gewerbliche Mitarbeitende eine Leistungsbewertung anhand einer eigenen Matrix durchgeführt.

Anzahl der geführten Jahresgespräche

	2019	2020	2021
Gesamt	784	848	832

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit einer unterjährigen Zielanpassung und -besprechung, wenn die individuelle Situation dies erfordert. Dies bietet sich zum Beispiel bei neuen Mitarbeitenden an, bei denen zu Beginn ihrer Tätigkeit noch keine Bewertung über das Kompetenzmodell möglich ist.

Der von der Personalentwicklung verantwortete Umfang an freiwilligen Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten beinhaltet vielfältige Formate. Neben internen und externen Seminaren sowie E-Learnings auf der digitalen Lernplattform sind beispielsweise Einzelcoachings, die Förderung durch ein nebenberufliches Studium oder – nach Freigabe durch die Personalentwicklung – auch andere Einzelmaßnahmen möglich. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtschulungen in regelmäßigen und durch den Gesetzgeber definierten Abständen, beispielsweise zum Datenschutz, der Arbeits- oder IT-Sicherheit. Sie werden bei der Radeberger Gruppe nicht zur Definition des lebenslangen Lernens gezählt, sondern sind Voraussetzung für einen sicheren und adäquaten Arbeitsalltag. Die Durchführung erfolgt in Form von Präsenzveranstaltungen oder E-Learnings. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird von der Personalabteilung dokumentiert.

Bei besonderen Anlässen und Gegebenheiten erhalten die betreffenden Mitarbeitenden gezielte Unterweisungen. Hierzu können beispielsweise die Inbetriebnahme neuer Produktionseinrichtungen,

Verfahren oder Systeme, geänderte organisatorische Abläufe oder der Umgang mit neuen Gefahrstoffen zählen. In diesen Fällen ist die Abteilungsleitung für die Unterweisung zuständig.

Anzahl der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen¹⁾

	2019	2020	2020 (digitale Lernplattform) ¹⁾	2021	2021 (digitale Lernplattform) ¹⁾
Gesamt	710	304	161 komplett abgeschlossen (731 haben Kurse begonnen)	772	441 komplett abgeschlossen (1.917 haben Kurse begonnen)
Weiblich	141	59		184	
Männlich	569	245		588	

- 1) Bei der Einführung der digitalen Lernplattform war eine geschlechtsspezifische Auswertung nicht vorgesehen, daher ist dies aktuell nicht abgebildet. Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme wird bei der Radeberger Gruppe nicht in Tagen oder Stunden dokumentiert. Dies ist aufgrund der Vielzahl an Maßnahmen nur bedingt möglich und wäre infolgedessen ein zu hoher manueller Aufwand. Stattdessen wird die Teilnahme an mehrstündigen oder mehrtägigen Veranstaltungen bewertet. Dies bedeutet, dass auch bei mehrtägigen Weiterbildungen die Zählung mit 1 vermerkt wird. Dasselbe betrifft Online-Schulungen, die beispielsweise 60 Minuten in Summe in Anspruch nehmen.

Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung

Die Radeberger Gruppe legt großen Wert auf die interne Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu Führungskräften. So eröffnen sich ihnen Perspektiven zur persönlichen Weiterentwicklung und Entfaltung, während gleichzeitig bestehendes Know-how in der Unternehmensgruppe verbleibt. Zu diesem Zweck hat die Radeberger Gruppe das Führungskräfte-Programm „Neu in Führung“ ins Leben gerufen, das über einen Zeitraum von 12 bis 15 Monaten läuft und aus einer Kick-off-Veranstaltung sowie fünf Modulen mit jeweils zwei Seminartagen besteht. Es richtet sich an Mitarbeitende, die innerhalb der vorangegangenen sechs Monate in eine Führungsfunktion gewechselt sind oder die innerhalb der folgenden sechs Monate erstmalig Führungsverantwortung übernehmen. Seit Einführung im Jahr 2011 haben bis zum Ende des Berichtszeitraums bereits 161 Nachwuchsführungskräfte das Programm für den kaufmännischen Bereich durchlaufen. Für den Bereich Technik und Logistik besteht seit dem Jahr 2017 ebenfalls ein eigenes Nachwuchskräfteprogramm, das drei Module beinhaltet und an dem bisher 36 Mitarbeitende teilgenommen haben.

Bestehende Führungskräfte erhalten eine kontinuierliche Begleitung durch ihre jeweiligen Vorgesetzten und den Personalbereich in der Erwartung, dass sie sich durch geeignete Maßnahmen fachlich und mit Blick auf ihre Führungskompetenzen laufend fortbilden. Zu diesem Zweck bietet die Radeberger Gruppe ihnen spezifische Weiterbildungsangebote an. Im Berichtszeitraum war dies beispielsweise ein neues E-Learning-Format mit vier Lerneinheiten zum Thema „Virtuelles Führen“.

Einarbeitung neuer Mitarbeitender

Um neuen Mitarbeitenden den Start in der Unternehmensgruppe zu erleichtern und sie umfassend in alle relevanten Sachverhalte einzuführen, wird für alle neuen Mitarbeitenden eine gezielte und individuelle Einarbeitung durchgeführt. Dieser Prozess wird systemisch seitens der Personalabteilung initiiert und durch die Vorgesetzten inhaltlich geplant. Neben der Einarbeitung in fachliche und tätigkeitsspezifische Themen erhalten die Mitarbeitende Zugang zu Pflichtschulungen, die entweder als Präsenzveranstaltung oder als E-Learning über die digitale Lernplattform absolviert und nach gesetzlicher Vorgabe in einem festgelegten Rhythmus wiederholt werden müssen.

Berufsausbildung, Trainee-Programm, Gap-Year und duales Studium

Um in den Nachwuchs zu investieren und die unternehmenseigene langfristige Personalplanung zu stärken, bietet die Radeberger Gruppe vielfältige Möglichkeiten des Kennenlernens und Einstiegs an. So stehen aktuell 14 Ausbildungsberufe entlang der Wertschöpfungskette zur Auswahl, vom Berufskraftfahrer sowie Brauer und Mälzer über den Elektroniker, Fachinformatiker und die Fachkraft für Lager- und Lebensmitteltechnik bis zum Industriekaufmann, dem Maschinen- und Anlagenführer und Mechatroniker.

Über das Erlernen einer beruflichen Tätigkeit hinaus unterstützt die Radeberger Gruppe ihre Auszubildenden auch mit Blick auf die Entfaltung weiterer praktischer oder sozialer Kompetenzen. Ein Baustein hierfür bildet beispielsweise der Workshop „Aller Anfang ist ... leicht“, an dem im Berichtszeitraum insgesamt 36 gewerbliche und kaufmännische Auszubildende teilgenommen haben. Darüber hinaus finden einzel- oder gruppenspezifische Maßnahmen statt wie zum Beispiel Prüfungsvorbereitungen oder Hospitationen. Im Jahr 2018 wurde die gruppenweite Projektarbeit für Auszubildende ins Leben gerufen. In diesem Pilotprojekt erarbeiteten zwei Auszubildenden-Teams in fünf Monaten eigene Lösungsansätze für eine aktuelle Fragestellung im Betrieb. Ihre Ergebnisse präsentierten sie einer Jury, bestehend aus der verantwortlichen Ausbildungsbetreuerin, der Leiterin zentrales HR-Management und dem Hauptabteilungsleiter Technik.

Die bisherigen Projekte waren die Optimierungsmöglichkeiten im Flaschenkeller, erarbeitet durch die gewerblichen Auszubildenden am Standort Jever, und ein Konzept für mehr Transparenz und Effizienz bei der Betreuung in den Fachbereichen, erarbeitet durch die kaufmännischen Auszubildenden am Standort Frankfurt am Main.

Die übergeordneten Ziele waren, die Unternehmensgruppe mitzugestalten und den eigenen Standort voranzubringen sowie Verantwortung zu übernehmen und dabei fachliche und persönliche Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Im Jahr 2021 wurde daran angeknüpft und ein standortübergreifendes Projekt geplant, um den Wissens- und Erfahrungsaustausch und die Vernetzung der Auszubildenden über Fachbereiche und Standortgrenzen hinweg auszubauen. Dabei dreht sich die Projektarbeit ebenfalls um ein wichtiges Zukunftsthema: die Frage, wo und wie die Unternehmensgruppe ihre Prozesse und Abläufe weiterentwickeln kann.

Teilnehmen konnten die kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden aller Standorte der Radeberger Gruppe, vom ersten bis zum dritten Lehrjahr. Neben gemeinsamer Problemlösung

lernten die Auszubildenden moderne Kollaborationstools kennen und stärkten zugleich ihre Kommunikations- und Teamfähigkeiten. Das Projektergebnis wurde im März 2022 präsentiert.

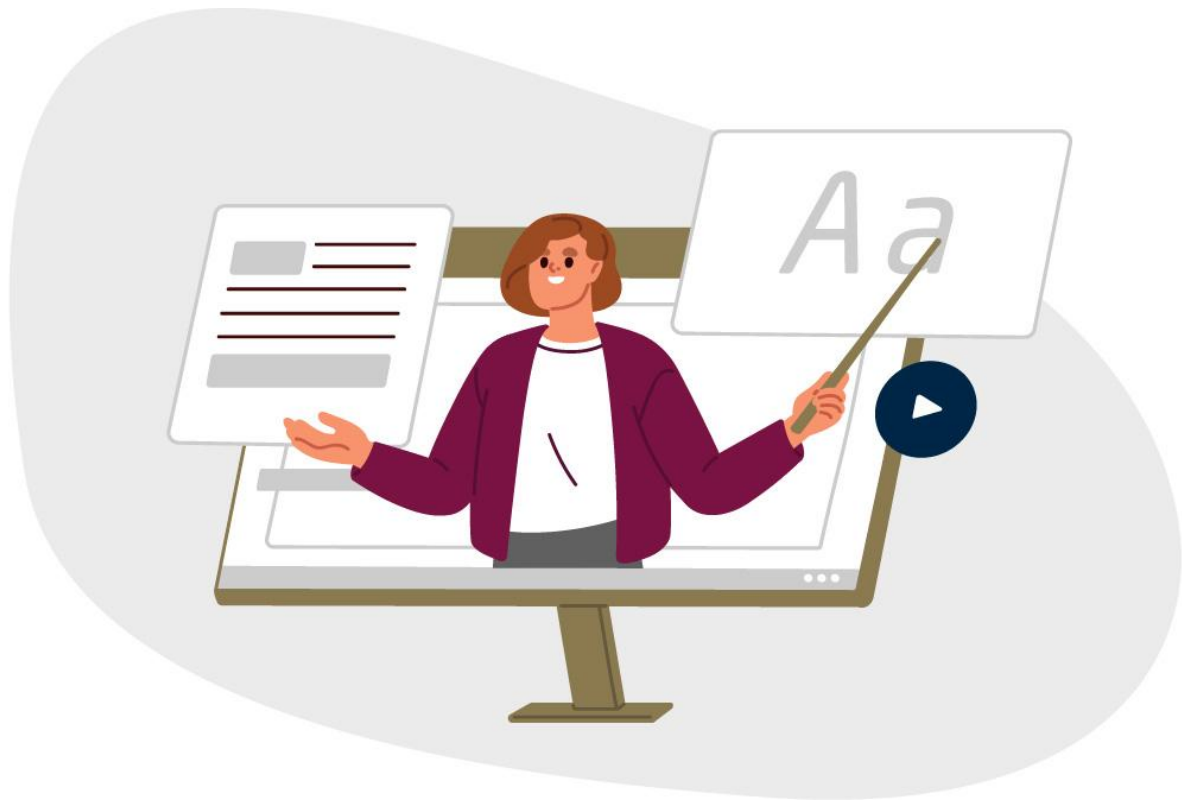
Die Auszubildenden werden während ihrer gesamten Lehrzeit und Tätigkeit bei der Radeberger Gruppe intensiv begleitet. Hierbei erfolgt eine enge Kooperation zwischen den zuständigen Ausbildern, den Ausbildungsverantwortlichen und dem Personalbereich, um eine optimale Betreuung und Lernerfahrung zu ermöglichen. Bei Beschwerden, Problemen oder Fragen können sich die Auszubildenden – wie alle anderen Mitglieder der Belegschaft – an die Personalbetreuer, den Betriebsrat oder die benannten Vertrauenspersonen wenden.

Ergänzend zur Berufsausbildung besteht bei der Radeberger Gruppe die Möglichkeit, ein Gap-Year oder ein Trainee-Programm zu absolvieren. Gap-Year-Angebote richten sich an Studierende, die die Unternehmensgruppe zwischen ihrem Bachelor- und Master-Studium ein Jahr lang kennenlernen möchten. Trainee-Programme führt die Radeberger Gruppe eigenständig oder in Zusammenarbeit mit der Oetker-Gruppe durch. In den Bereichen „Logistik“, „IT“ und „Vertriebsgastronomie“ wurden bereits Trainees eingestellt.

Darüber hinaus bietet die Radeberger Gruppe ein duales Studium in den Bereichen „Accounting & Controlling“, „Angewandte Informatik“ und „Betriebswirtschaftslehre“ in Zusammenarbeit mit Hochschulen an.

Evaluierung und Weiterentwicklung

Alle Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie die Programme zur Mitarbeiter-, Nachwuchs- und Führungskräfteentwicklung werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. So können die Mitarbeitenden beispielsweise die von ihnen besuchten Inhouse-Schulungen und Fortbildungen im Nachgang bewerten und Verbesserungsvorschläge einbringen. Zu diesem Zweck erhalten die Teilnehmenden einen Link zu einer anonymen Feedback-Befragung, bei der sie von den Inhalten der Veranstaltung für ihre Kompetenz über das Auftreten der Trainer bis zu den begleitenden Unterlagen alle relevanten Punkte der Weiterbildungsmaßnahme bewerten können. Basierend auf diesen Rückmeldungen werden die Schulungsangebote kontinuierlich auf Qualität und Aktualität geprüft sowie bei Bedarf angepasst.



Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum musste aufgrund der Corona-Pandemie eine Vielzahl an Präsenzs Schulungen und -weiterbildungen abgesagt beziehungsweise verschoben werden. Die frei gewordenen Kapazitäten im Personalbereich konnte die Radeberger Gruppe nutzen, sich intensiv mit der Einführung und dem Ausbau der digitalen Lernplattform zu beschäftigen. Das freiwillige Online-Schulungsangebot für Mitarbeitende wurde somit seit dem Sommer 2020 sukzessive ausgeweitet.

In den pandemiegeprägten Jahren 2020 und 2021 stellte das zentrale HR-Management in Anbetracht der maßgeblichen Umstellung des Arbeitsalltags der Mitarbeitenden insbesondere die Themenfelder „Psychische Gesundheit“, „Arbeiten im Homeoffice“, „Selbst- und Zeitmanagement“ sowie Tipps und Impulse zum Thema „Achtsamkeit“ in den Fokus. Die Beschäftigten konnten entsprechende Angebote über die digitale Lernplattform wahrnehmen.

Mit Blick auf die Berufsausbildung ist es der Radeberger Gruppe grundsätzlich ein Anliegen, ihre Auszubildenden zu motivieren und sie frühzeitig in die Zukunftsgestaltung der Unternehmensgruppe zu involvieren. Aus diesem Grund erhielten sie auch im Berichtszeitraum die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Projektarbeit im Team mit anderen Auszubildenden mit aktuellen, personellen oder nachhaltigen Fragestellungen zu beschäftigen sowie Vorschläge für den adäquaten Umgang der Unternehmensgruppe damit zu entwickeln. Teilnehmen konnten Auszubildende aller Standorte der Radeberger Gruppe vom ersten bis zum dritten Lehrjahr.

Beschäftigung, Vielfalt und Chancengleichheit

Abgedeckte GRI-Disclosures:

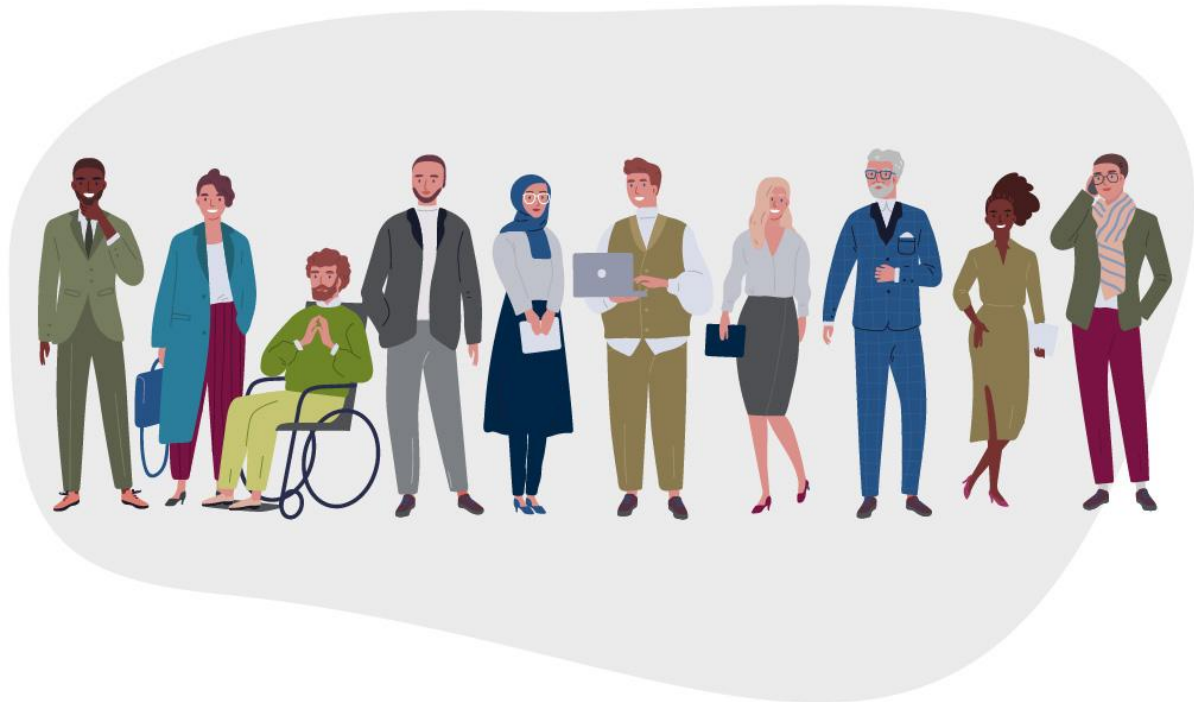
GRI 102-7, 102-8, 102-11, 102-16, 102-36, 102-37, 102-41, 203-1, 401-3, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die Radeberger Gruppe beschäftigt als größte private Brauereigruppe Deutschlands rund 7.000* Mitarbeitende an ihren Standorten. Darüber hinaus ist sie über Lieferanten und Dienstleister weltweit mit vielen weiteren Menschen verbunden. Sie alle bringen unterschiedlichste Hintergründe und Herkünfte mit, sodass die tägliche Arbeit bei und mit der Radeberger Gruppe von Vielfalt geprägt ist. Die Radeberger Gruppe verfolgt das Ziel, direkt und indirekt Beschäftigten ein positives und unterstützendes Arbeitsumfeld zu bieten – unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, sexueller Identität, Weltanschauung oder Religionszugehörigkeit. Bereits bei der Einstellung neuer Mitarbeitender werden mithilfe nachvollziehbarer Auswahlkriterien die Voraussetzungen für eine möglichst faire und gleichberechtigte Personalauswahl geschaffen. Gleichwertigkeit der Mitarbeitenden bedeutet für die Radeberger Gruppe auch, allen Beschäftigten faire Chancen auf individuelle Förderung und Weiterentwicklung sowie eine faire Vergütung nach einheitlichen Gehaltsstrukturen und gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Bereits bei der Einstellung neuer Mitarbeitender werden mithilfe nachvollziehbarer Auswahlkriterien die Voraussetzungen für eine möglichst faire und gleichberechtigte Personalauswahl geschaffen.

Mit dieser Perspektive auf ihre Beschäftigten kommt die Radeberger Gruppe nicht nur dem eigenen Unternehmensziel für das Jahr 2022 näher, auf motivierte, engagierte und veränderungsbereite Mitarbeitende vertrauen zu können – mit allen positiven Auswirkungen, die ein wertschätzender Umgang für Einzelne und ihre persönlichen Umfeldler mit sich bringen. Als verantwortungsvoller und attraktiver Arbeitgeber leistet die Unternehmensgruppe auch einen Beitrag zur ökonomischen Entwicklung und Stabilität in den Regionen ihrer Geschäftstätigkeit, indem sie zum Beispiel gute Arbeitsplätze sowie eine faire Vergütung bietet.

Die im Berichtszeitraum durchgeführte *Wesentlichkeitsanalyse* bestätigt die hohe Relevanz der beschriebenen Themen. Die verschiedenen Aspekte von Vielfalt und Chancengleichheit – von Diskriminierungsfreiheit über allgemeine Arbeitsbedingungen bis hin zur Entlohnung – sind in der Analyse den Themenfeldern „Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeitenden an eigenen Standorten“ sowie „Arbeitsstandards und Menschenrechte an eigenen Standorten“ zugeordnet. Beide wurden im Rahmen der Stakeholder-Befragung von den Anspruchsgruppen mit Platz 1 und Platz 6 als hoch oder sogar als sehr hoch bewertet. Auch in der Gesamtbetrachtung schnitten beide Aspekte gut ab, insbesondere vor dem Hintergrund, dass lediglich drei Themen überhaupt eine hohe Bedeutung zugesprochen wurde.



Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Es ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller Mitarbeitenden – von den Auszubildenden bis hin zur Geschäftsführung – Sorge für ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander in der Unternehmensgruppe zu tragen. Im Verhaltenskodex der Muttergesellschaft Oetker-Gruppe sind die entsprechenden Rechte und Pflichten aller Beschäftigten aufgezeigt. Demzufolge erwartet die Unternehmensgruppe von allen Mitarbeitenden einen freundlichen, sachbetonten und fairen Umgang mit Kollegen. Jede Form der Diskriminierung und Belästigung ist verboten, gegenteilig haben alle Mitarbeitenden ein Recht auf Schutz davor. Auch in den *Grundsätzen zur sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe* sind entsprechende Regelungen mit Blick auf Vielfalt und Chancengleichheit festgeschrieben. Außerdem beinhalten sie zahlreiche weitere Beschäftigungsthemen wie das Recht der Mitarbeitenden, sich gewerkschaftlich zu engagieren, auf Kollektiv-Verhandlungen oder Details hinsichtlich der Vergütung und sonstiger Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus bestehen diverse Betriebsvereinbarungen sowie Tarifverträge – beispielsweise zu Entgeltregelungen, Altersteilzeit und Altersvorsorge, Karriere-Management oder Schulungen. Themenspezifische Handbücher wie beispielsweise zum Personalauswahlprozess ermöglichen eine systematische und einheitliche Handhabung und Prozess-Steuerung und sind verbindlich von den Mitarbeitenden der Personalbereiche anzuwenden.

Für die Koordination und operative Umsetzung sämtlicher Themen rund um Beschäftigung, Vielfalt und Chancengleichheit sind die Hauptabteilung Personal der Radeberger Gruppe in Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Betriebsräten sowie die Abteilung Compliance zuständig. Die Hauptabteilung Personal berichtet organisatorisch an den kaufmännischen Geschäftsführer der Unternehmensgruppe, Personalthemen werden von diesem verantwortet. Den komplexen und vielfältigen Aufgabenstellungen der Personalarbeit trägt die Unternehmensgruppe mit spezialisierten Unterabteilungen Rechnung, die zum Beispiel Recruiting-Prozesse verantworten oder die direkte

Kommunikation mit den Mitarbeitenden übernehmen. Dabei besonders im Fokus der Hauptabteilung Personal: lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Weiterbildung der Belegschaften.

Gleichwertige Vergütung

Die Brauereien und die Mineralquelle der Radeberger Gruppe sind tarifgebunden, entweder über die Mitgliedschaft in regionalen Tarifgemeinschaften oder durch eigene Tarifverträge mit der Gewerkschaft (sog. "Haustarifverträge"). Die jeweiligen Entgelttarifverträge ermöglichen Transparenz und Verbindlichkeit mit Blick auf die Vergütung und differenzieren grundsätzlich nicht nach Geschlecht, sondern ausschließlich nach ausgeübter Tätigkeit. Außertarifliche Mitarbeitende werden nach internen Benchmarks vergütet, die ebenfalls funktionsbezogen und damit geschlechtsneutral ausgestaltet sind und damit die Voraussetzungen für eine faire und diskriminierungsfreie Entlohnung unterstützt werden. Diese wird zudem durch das konsequente Beachten der gesetzlichen Rahmenbedingungen abgesichert, insbesondere des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Entgelttransparenzgesetzes. Darüber hinaus unterliegt die Vergütung – mit Ausnahme leitender Angestellter – bereits bei Einstellung der Mitbestimmung der Betriebsräte, ebenso bei einer späteren Anpassung von Tarifentgelten im Rahmen der jährlichen Tarifüberprüfungen.

Betriebsintegrierte Beschäftigung

Mit Blick auf Vielfalt und Chancengleichheit engagiert sich die Radeberger Gruppe im Bereich der betriebsintegrierten Beschäftigung, um auch Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit eine Teilhabe am Berufsleben zu ermöglichen. Bei der Selters Mineralquelle war beispielsweise seit dem Jahr 2017 ein betriebsintegrierter Beschäftigter saisonal tätig. Die Zusammenarbeit war dank einer Kooperation mit der Lebenshilfe Wetzlar-Weilburg e. V. (LHWW) möglich, die sich für Menschen mit Behinderung und ihre Familien einsetzt. Dadurch konnten weiteren Beschäftigten der LHWW-Werkstatt verschiedene Praktika in der Kantine und im Logistikbereich am Standort Löhnberg ermöglicht werden. Auch am Standort Leipzig besteht seit mehr als zehn Jahren eine erfolgreiche Kooperation mit der Diakonie im Bereich "Sortierung". Die guten Erfahrungen, die mit der betriebsintegrierten Beschäftigung gesammelt werden, zeigen: Durch das Modell profitieren nicht nur die Beschäftigten selbst, sondern auch die Belegschaft am jeweiligen Standort – durch den Abbau möglicher Berührungspunkte genauso wie durch die Unterstützung ihrer Tätigkeit vor Ort.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen

Die Radeberger Gruppe schätzt Mitbestimmung und die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen als wichtiges Gut. Auf Grundlage der vorliegenden Informationen bestehen keine Hinweise darauf, dass an Standorten der Radeberger Gruppe das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen verletzt oder bedroht wird. An allen Standorten finden in den gesetzlich vorgesehenen Zeiträumen regelmäßig Betriebsratswahlen statt. Diese werden von der Unternehmensgruppe aktiv unterstützt, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Wählerlisten, Wahlversammlungen oder die Freistellung von Personen zur Organisation der Wahl. Gewerkschaften haben freien Zugang zu den Betrieben, dürfen Mitglieder werben und erhalten unter anderem

Rederechte in den Betriebsversammlungen. Mitarbeitende sind berechtigt, sich für den Zeitraum der Ausübung von gewerkschaftlichen Wahlämtern von der Arbeit freistellen zu lassen.

Die Radeberger Gruppe berücksichtigt die Rechte der Betriebsräte und arbeitet mit den Arbeitnehmervertretungen im Rahmen der geltenden gesetzlichen und kollektivrechtlichen Vorgaben zusammen. Neben der Verhandlung von Kollektivvereinbarungen bilden sie Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen, zum Beispiel IT oder Logistik, in denen sie durch den Arbeitgeber zu verschiedenen Themen informiert werden und sich mit diesem über Fragestellungen und Lösungen austauschen. Ebenso vertritt ein Gesamtbetriebsratsgremium standortübergreifende Themen beziehungsweise verhandelt diese mit dem Arbeitgeber. Der Wirtschaftsausschuss trifft sich regelmäßig mit der Geschäftsführung und der Hauptabteilungsleitung Personal.

Alle Mitarbeitenden der Radeberger Gruppe fallen unter eine Vielzahl von Kollektivvereinbarungen, ausgenommen sind davon ausschließlich leitende Angestellte. Hierzu gehören sogenannte Haustarifverträge, die mit der Gewerkschaft nur für die Radeberger Gruppe abgeschlossen wurden, wie zum Beispiel der Tarifvertrag über die 32-Stunden-Woche am Standort Berlin oder der Tarifvertrag zu „Manuellen Logistikprozessen“, der für viele Beschäftigte in einfacheren Tätigkeiten seit langem eine Vergütung oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns vorsieht. Darüber hinaus bestehen zahlreiche Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV), die standortübergreifend zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber geschlossen wurden und die – je nach Regelungstatbestand – unterschiedliche Mitarbeiterkreise umfassen. Ergänzt werden diese durch standortspezifische Betriebsvereinbarungen.

Altersvorsorge, Altersteilzeit und Altersfreizeit

Ältere Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen oder bei denen der Renteneintritt bereits erfolgt ist, möchte die Radeberger Gruppe beim Übergang in den Ruhestand unterstützen und angemessen absichern. Zu diesem Zweck wurden Tarifverträge und ergänzende Regelungen für außertarifliche Mitarbeitende zu relevanten Themen vereinbart. Standortbezogene Tarifverträge zur Altersvorsorge regeln beispielsweise die jährliche Einzahlung variabler Beträge in die Pensionskasse ab dem Monat des Unternehmenseintritts. Außertarifliche Mitarbeitende erhalten ebenfalls eine jährliche Altersvorsorge. In einem Tarifvertrag ist zudem der Anspruch auf Altersteilzeit geregelt, um Mitarbeitenden den Übergang ins Rentenalter zu erleichtern. Im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 konnten 123 Beschäftigten entsprechende Verträge ermöglicht werden, bei denen die Unternehmensgruppe monatliche Aufstockungsbeträge zum Entgelt und den Rentenbeiträgen zusichert.

Um dem gegebenenfalls höheren Erholungsanspruch älterer Arbeitnehmer zusätzlich Rechnung zu tragen, erhalten Tarifmitarbeitende der Standorte Berlin, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Köln, Löhnberg sowie Stuttgart im Rahmen der sogenannten Altersfreizeit in der Regel ab dem 60. Lebensjahr neben dem Jahresurlaub weitere Freizeitanprüche. Am Standort Frankfurt am Main kann dies bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren beispielsweise 50 Tage zusätzliche Altersfreizeit bedeuten.

Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten

Durch verschiedene Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeit für Auszeiten geht die Radeberger Gruppe auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden ein und unterstützt die Radeberger Gruppe ihre Mitarbeitenden dabei, Arbeits- und Freizeit besser miteinander zu vereinbaren. Sofern dies mit ihrer jeweiligen Tätigkeit vereinbar ist, haben die Beschäftigten über die Gesamtbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten die Möglichkeit, bis zu 50 Prozent der Arbeitszeit mobil zu erbringen.¹ Tarifmitarbeitende in den Verwaltungen können zudem über die Gesamtbetriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ihr Arbeitszeitkonto disponieren und bereits geleistete Mehrarbeit abbauen. Für Mitarbeitende, die in erster Linie im 3-Schicht-Modell tätig sind, bestehen gemäß den jeweils gültigen Manteltarifverträgen sogenannte Nachtschichtfreizeiten, um ihre Mehrbelastung durch zusätzliche Freizeiten auszugleichen und die Beschäftigungsfähigkeit im Schichtmodell zu fördern. Außerdem gibt es sogenannte Flex-Konten, die ebenfalls Mehrarbeit durch Freischichten ausgleichen. Für außertariflich Beschäftigte, die eine hohe Verantwortung für Themen und Mitarbeitende tragen, besteht die Möglichkeit, in Abstimmung mit der jeweils verantwortlichen Führungskraft ein Sabbatical zu nehmen. Während dieser Auszeit vom Berufsleben besteht die Betriebszugehörigkeit fort, der Mitarbeitende hat nach Rückkehr einen Anspruch auf Ausübung der bisherigen Tätigkeit.

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

Die Standorte der Radeberger Gruppe verfolgen das Ziel, den Beschäftigten ein gutes Arbeitsumfeld und gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Bei der Tucher Privatbrauerei hat dieses Engagement im Berichtszeitraum sogar von externer Seite Anerkennung erhalten: Im Rahmen einer Arbeitnehmerbefragung durch das Statistik-Portal Statista und das Fachmagazin Capital ist sie in einem starken Umfeld als „Nürnbergs attraktivster Arbeitgeber 2021“ ausgezeichnet worden. Bei der Auswahl waren regionales Engagement und soziale Verantwortung zentrale Kriterien.

Gute Kommunikation und eine ebenso kollegiale wie effektive Zusammenarbeit sieht die Radeberger Gruppe als wichtige Bausteine zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit und -einbindung. Im Berichtsjahr 2021 wurden mit Blick auf beide Themen zwei große Innovationsprojekte gestartet: Zur Stärkung der internen Kommunikation und Information der Mitarbeitenden wurde nach Pilotprojekten im Allgäuer Brauhaus und bei der Tucher Privatbrauerei mit der gruppenweiten Einführung einer Mitarbeiter-App begonnen. Im Frühsommer 2021 waren die Standorte Frankfurt am Main, Freiberg, Jever, Krostitz und Radeberg erste Stationen des Roll-outs. Ebenfalls im Jahr 2021 wurde das langfristig angelegte Programm „Connect“ ins Leben gerufen. Schwerpunktthemen des Projektteams sind die Einführung neuer technischer Lösungen und die kollaborative Zusammenarbeit. Erste Meilensteine waren die Pilotierung von IT-Programmen, begleitende digitale Kick-off-Veranstaltungen und Schulungen sowie einer Feedback-Umfrage.

¹ Im Berichtszeitraum erfolgte die Arbeitstätigkeit der Mitarbeitenden in den Verwaltungsbereichen pandemiebedingt über weite Strecken mobil (sogenanntes „Home-Office“).

Kennzahlen und mögliche Erläuterungen

Gesamtbelegschaft

	2019	2020	2021
Gesamtbelegschaft ¹⁾	3.600	3.538	3.384
Verwaltung	489	482	463
Produktion	1.294	1.286	1.238
Logistik	1.060	1.045	993
Vertrieb	757	725	690

- 1) Radeberger Gruppe KG, Allgäuer Brauhaus AG und Tucher Privatbrauerei GmbH Co. KG ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, passive Altersteilzeit, Externe, Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG inklusive Mitarbeitende mit unbezahlten Fehlzeiten

Mitarbeitende nach Art der Beschäftigung

	2019	2020	2021
Vollzeitbeschäftigte ¹⁾	3.406	3.321	3.173
davon weiblich	553	530	496
davon männlich	2.853	2.791	2.677
Teilzeitbeschäftigte ²⁾	194	217	211
davon weiblich	157	176	171
davon männlich	37	41	40
Unbefristet beschäftigte Mitarbeitende ³⁾	3.359	3.327	3.217
davon weiblich	677	674	641
davon männlich	2.682	2.653	2.576
Befristet beschäftigte Mitarbeitende ⁴⁾	241	211	167
davon weiblich	33	32	26
davon männlich	208	179	141

- 1) Definition Vollzeitbeschäftigte: Beschäftigungsgrad in Prozent gleich 100 Prozent ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, passive ATZ, Externe, Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG
- 2) Definition Teilzeitbeschäftigte: Beschäftigungsgrad in Prozent ungleich 100 Prozent ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, aktive und passive Altersteilzeit, Externe, Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG
- 3) Definition unbefristet beschäftigte Mitarbeitende: Mitarbeitende ohne Befristungsdatum, Azubis, Praktikanten, Werkstudenten, aktive und passive Altersteilzeit, Externe, Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG
- 4) Definition befristet beschäftigte Mitarbeitende: Mitarbeiter mit Befristungsdatum „Vertrag befristet bis“ ohne Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten, aktive und passive Altersteilzeit, Externe, Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG

Elternzeit

	2019	2020	2021
Anzahl Mitarbeitende mit Inanspruchnahme der Elternzeit	94	104	94
Weiblich	49	46	48
Männlich	45	58	46

Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten

	2019	2020	2021
Altersstruktur der Beschäftigten			
< 30 Jahre	11,50 %	10,50 %	9,50 %
>= 30 < 50 Jahre	36,70 %	38,00 %	38,40 %
>= 50 Jahre	51,80 %	51,50 %	52,10 %
Verteilung nach Geschlecht			
Weiblich	19,70 %	20 %	19,70 %
Männlich	80,30 %	80 %	52,10 %
Anzahl ausländischer Mitarbeitender ¹⁾	293	285	266

Verteilung leitende Angestellten ²⁾			
Nach Geschlecht			
Weiblich	16,40 %	16,60 %	15,10 %
Männlich	83,60 %	83,40 %	84,90 %
Nach Altersgruppe			
< 30 Jahre	2,00 %	0,90 %	0,60 %
> =30 <50 Jahre	42,20 %	41,40 %	41,10 %
>= 50 Jahre	55,60 %	57,70 %	58,30 %

Berechnung auf Grundlage von 102-7

- 1) Definition ausländischer Mitarbeitende: Mitarbeitende ohne deutsche Staatsbürgerschaft; bei doppelter Staatsbürgerschaft wird „deutsch“ systemseitig hinterlegt
- 2) Definition leitende Angestellte: Mitarbeitende, die einer Leiterplanstelle zugeordnet sind (ohne Geschäftsführer der Radeberger Gruppe KG)

Erfüllung der Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote lag in den Jahren 2019 bis 2021 jeweils über dem gesetzlichen Richtwert von 5 %:

- 2019 7,03 Prozent
- 2020 6,83 Prozent
- 2021 6,43 Prozent

Im Berichtszeitraum wurden der Radeberger Gruppe keine Diskriminierungsvorfälle, beispielsweise aufgrund von Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung, gemeldet. Weitere Fälle sind der Unternehmensgruppe nach den vorliegenden Informationen nicht bekannt.

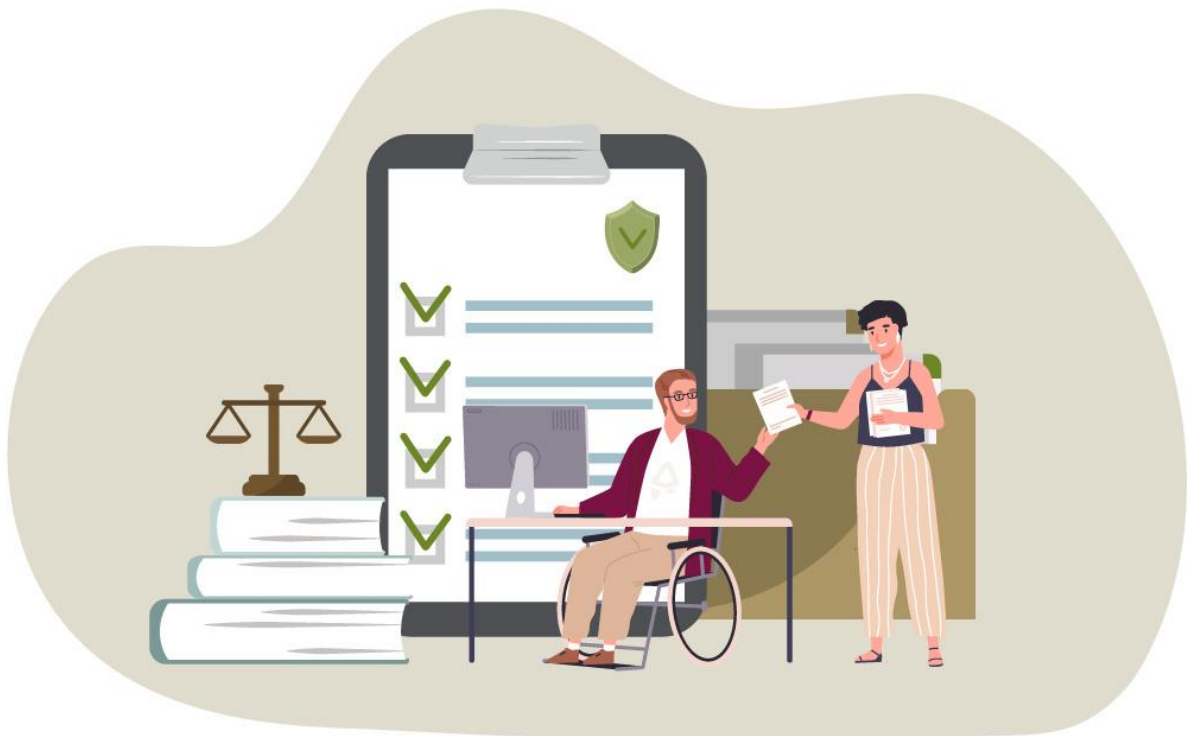
Compliance

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-7, 102-8, 102-11, 102-16, 102-36, 102-37, 102-41, 203-1, 401-3, 404-2, 405-1, 405-2, 406-1, 407-1, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die Radeberger Gruppe misst rechtmäßigem und integrem Handeln eine hohe Bedeutung bei und hat hierfür ein Compliance-Managementsystem etabliert. Die Einhaltung geltender rechtlicher Anforderungen ist Bestandteil des Compliance-Managementsystems der Radeberger Gruppe, die sie auch von allen Geschäftspartnern und Mitarbeitenden erwartet. Hinweise auf mögliche Verstöße gegen geltendes Recht werden nach den vorgesehenen Compliance-Prozessen geprüft und bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergriffen.



Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Als Teil der Oetker-Gruppe ist die Radeberger Gruppe in die Oetker-Gruppen-weite Compliance-Organisation eingebunden. Die Compliance-Organisation unterstützt die Umsetzung des Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe und besteht neben dem übergeordnet zuständigen Corporate Compliance Committee aus Compliance Officern für die Spartenführungsgesellschaften und deren weitere Gruppengesellschaften. In den weiteren Gruppengesellschaften übernimmt je ein Geschäftsführer die Rolle des Compliance Coordinators. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden in der Pflicht, das in ihren Aufgabenbereichen geltende Recht einzuhalten und im Falle von Zweifeln oder Unsicherheiten die entsprechend vorgesetzte Führungskraft, die zuständigen Fachabteilungen oder den Compliance Officer rechtzeitig, um Rat zu fragen. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass ihre Mitarbeitenden diese Pflicht erfüllen und stets über die im jeweiligen Aufgabenbereich geltenden Gesetze informiert sind. Ein System zur Aktualisierung der für die Radeberger Gruppe relevanten Gesetze, Normen und Richtlinien ist etabliert.

Im Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe sind die Grundsätze und Regeln zu verschiedenen Compliance-Themenfeldern festgeschrieben. Hierzu zählen das Kartellrecht, Korruptionsbekämpfung, die Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen, das Verbot von Geldwäsche, Außenhandelsbestimmungen sowie Bestimmungen zu Datenschutz und Datensicherheit. Der Kodex gilt für alle mit der Unternehmensgruppe direkt verbundenen Personengruppen, von einzelnen Mitarbeitenden bis zu den Aufsichtsgremien. Die Umsetzung des Verhaltenskodex wird im Rahmen regelmäßiger Prüfungen durch die Konzernrevision bewertet. Neben den allgemeinen Regeln des Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe bestehen für spezielle Teilbereiche verfasste Regelwerke, beispielsweise Richtlinien zu Arbeitssicherheit, Reisekosten oder Einkauf. Sofern zwischen dem Verhaltenskodex und einer anderen Richtlinie Abweichungen bestehen, gilt grundsätzlich die strengere Regelung.

Auch in den allgemeinen Grundsätzen zur sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe ist eine Selbstverpflichtung zu Compliance-Themen enthalten.

Die Unternehmensgruppe respektiert das geltende Recht und erwartet das Gleiche von ihren Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern. Die Radeberger Gruppe hat Compliance-Prozesse und Kontrollmechanismen etabliert, um die Einhaltung der für ihre Geschäftstätigkeit relevanten rechtlichen Anforderungen zu unterstützen.

Im Berichtszeitraum hat es für die Radeberger Gruppe keine Bußgelder, nichtmonetären Strafen oder Verfahren zur Streitbeilegung gegeben, die auf die Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen sowie auf die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich zurückzuführen wären. Wenn aus internen und externen Audits Hinweise auftreten sollten, die auf die Nichteinhaltung bindender Verpflichtungen einzahlen, bestehen definierte Prozesse zur Prüfung, Nachverfolgung und Bearbeitung entsprechender Hinweise.

Korruptionsvermeidung

Einen inhaltlichen Schwerpunkt des Compliance-Managementsystems stellt die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit dar. Dies ist sowohl im Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe als auch in den Grundsätzen zur sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe festgeschrieben. Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit ihrer geschäftlichen Tätigkeit Geschäftspartnern weder unberechtigte persönliche Vorteile anbieten noch gewähren. Um

Missbrauch zu vermeiden, besteht bei der Radeberger Gruppe ein gesondertes Freigabeverfahren für sensible Transaktionen wie Geschäftsreisen und Geschenke. Zuwendungen an Amtsträger und Personen mit hoheitlichen Aufgaben im weitesten Sinne sind vollständig untersagt, um Risiken der Bestechung und Vorteilsgewährung zu vermeiden beziehungsweise zu reduzieren.

Sensibilisierung und Schulungen zur Prävention

Gesetzesverstöße können für die Unternehmensgruppe und Mitarbeitende weitreichende Konsequenzen haben. Bei einer Verletzung des Verhaltenskodex der Oetker-Gruppe beziehungsweise anderer anzuwendender Richtlinien oder Gesetze kann es für betroffene Beschäftigte zu Disziplinarmaßnahmen, zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder weiteren rechtlichen Schritten kommen. Die Radeberger Gruppe sensibilisiert ihre Mitarbeitenden durch interne Kommunikation, Führungskräftekommunikation und Schulungsangebote für relevante Compliance-Themen. Um das Bewusstsein für im Arbeitsalltag auftretende Herausforderungen zu schärfen, werden relevante Themen im Rahmen der internen Kommunikation, in Führungskreisen, Abteilungsbesprechungen oder Einzelgesprächen regelmäßig thematisiert. Darüber hinaus plant die Unternehmensgruppe verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden zu allgemeinen Compliance-Themen einzuführen, die über die digitale Lernplattform zu absolvieren sein werden. Zudem finden Online-Pflichtschulungen für alle Mitarbeitenden statt, die wesentliche Grundlagen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit vermitteln und das Bewusstsein für datenschutzrechtliche Belange erhöhen. Die Schulungen vermitteln Grundlagen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit und unterstützen Mitarbeitende dabei, relevante Risiken im Arbeitsalltag zu erkennen.

Hinweisgebersysteme und Beschwerde-Mechanismen

Mitarbeitende, Geschäftspartner, Konsumenten und weitere externe Personen können Hinweise mit Compliance-Bezug über die hierfür vorgesehenen Kontaktwege an die Radeberger Gruppe übermitteln – seien es Mitarbeitende, Geschäftspartner, Konsumenten oder sonstige Dritte. B2B-Kunden können zudem ihre Ansprechpartner im Innendienst kontaktieren. Die Compliance-Beauftragten nehmen ihre Aufgaben innerhalb der hierfür festgelegten organisatorischen Zuständigkeiten unabhängig von den operativen Geschäftsbereichen wahr. Bei konkreten Vorfällen oder bei Verdachtsmomenten können sich neben den Mitarbeitenden auch alle externen Stakeholder und eventuell Betroffene an die Compliance-Organisation wenden, entweder per E-Mail oder Telefon an die ihnen bekannten Ansprechpartner der Rechtsabteilung oder per E-Mail an compliance@radeberger-gruppe.de sowie compliance@oetker-gruppe.de. Online steht das Compliance-Hotline-System der Oetker-Gruppe zur Verfügung unter: <https://coho.oetker-group.com>. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Hinweise auf etwaige Gesetzesverstöße anonym zu geben. Für Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber bestehen Prozesse und Schutzmechanismen zur Vermeidung unzulässiger Benachteiligungen. Eingehende Hinweise werden nach den vorgesehenen Prozessen geprüft. Personenbezogene und vertrauliche Informationen werden dabei entsprechend den geltenden rechtlichen und internen Vorgaben behandelt. Sofern die Prüfung eines Hinweises einen Handlungsbedarf ergibt, werden entsprechend den festgelegten Prozessen geeignete Folgemaßnahmen geprüft und gegebenenfalls umgesetzt.

Abfall und Wertstoffe

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-16, 301-2, 306-2, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die von Umweltorganisationen und Instituten veröffentlichten Zahlen zum globalen Abfallaufkommen und der einhergehenden Umweltzerstörung belegen seit Jahren: Die Welt hat ein Müllproblem. Laut der Weltbank produzierten Städte im Jahr 2016 weltweit bereits 2,01 Milliarden Tonnen Abfall, bis zum Jahr 2050 wird dieser Wert voraussichtlich um 70 Prozent auf 3,4 Milliarden Tonnen ansteigen. Bereits jetzt ist der Effekt auf die globalen Ökosysteme enorm. Dem World Wide Fund For Nature (WWF) zufolge gelangen derzeit jährlich allein zwischen 4,8 und 12,7 Millionen Tonnen Plastik in die Meere. Insbesondere die Länder, deren Bevölkerungen über ein vergleichsweise hohes Einkommen verfügen, sind an diesen Effekten überproportional beteiligt. So produzieren sie rund 34 Prozent des globalen Abfallaufkommens, obwohl sie lediglich etwa 16 Prozent der Weltbevölkerung ausmachen. Als Unternehmensgruppe in einem westlichen Industrieland ist die Radeberger Gruppe sich dieser Thematik sowie der besonderen Verantwortung bewusst und nimmt diese in ihrem Verantwortungsbereich an. Auch ihre Stakeholder schätzten das Thema im Rahmen der durchgeführten *Wesentlichkeitsanalyse* als sehr relevant für die Unternehmensgruppe ein. In der Befragung wurde der Aspekt „Abfall an eigenen Standorten durch die Getränkeherstellung“ auf den dritten von insgesamt 28 Plätzen gewählt.

Im Rahmen ihres nach ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems überprüft und aktualisiert die Radeberger Gruppe Prozesse und Maßnahmen im Abfallmanagement. Die Radeberger Gruppe verfolgt Maßnahmen zur Reduzierung des Abfallaufkommens und zur Verbesserung der getrennten Erfassung und Verwertung von Abfällen an ihren Standorten. Dieses Ziel ist bereits im Oetker-Gruppe-Verhaltenskodex klar formuliert, dem auch die Gruppe mit ihren Mitarbeitenden verpflichtet ist. Darüber hinaus definiert sie auf jährlicher Basis spezifische Umweltziele, die sie im Rahmen der Jahresplanung mit den Standorten vereinbart und im sogenannten technischen Monatsbericht auswertet.

Für die Berichtsjahre 2019 bis 2021 hatte die Unternehmensgruppe mit Blick auf das Abfallmanagement folgende Ziele festgeschrieben:

2019:

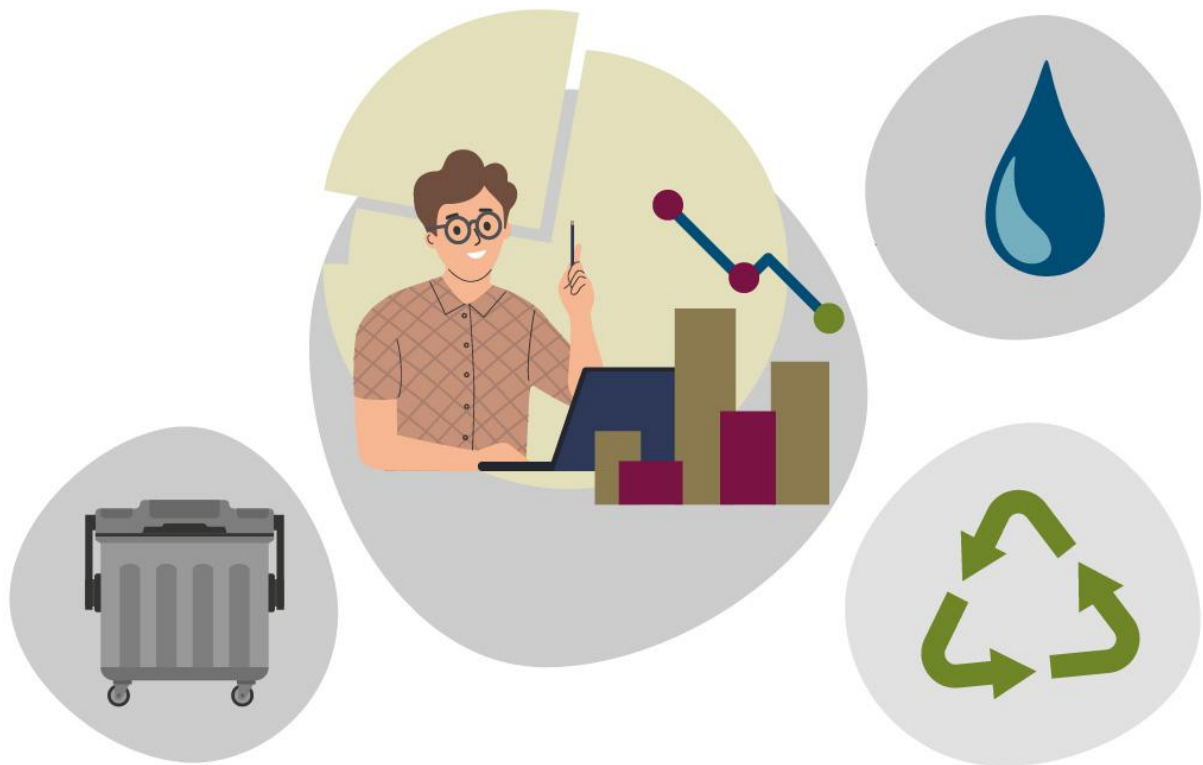
- Reduktion der Schmutzfracht im Abwasser
- Erarbeitung von Kennzahlen für den Bereich Abfallmanagement
- Erhalt/Erhöhung der Wiederverwendungsquote

2020

- Erhalt/Erhöhung der Wiederverwendungsquote gegenüber dem Vorjahr

2021

- Reduktion der Abfallmengen gegenüber dem Vorjahr



Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Um alle Verfahren rund um die Entstehung, den Umgang und die Entsorgung von Abfällen überblicken, steuern und optimieren zu können, hat die Radeberger Gruppe für das Abfallmanagement definierte Verantwortlichkeiten und Prozesse festgelegt. Sämtliche Regelungen, Verfahrensanweisungen und relevanten Dokumente werden in einer zentralen Dokumenten- und Prozessablage festgehalten, dem sogenannten Wiki. Seit Ende März 2021 haben alle Mitarbeitenden Zugang zu dem System, seitdem erfolgt die schrittweise Überführung der gesamten Standortdokumentationen zum Abfallmanagement, die auch im Jahr 2022 konsequent weitergeführt wird.

Um im Abfallmanagement nach den jeweiligen Gegebenheiten standortspezifisch agieren und die Themen vor Ort eigenständig voranbringen zu können, hat die Unternehmensgruppe an allen Standorten Abfallbeauftragte berufen. Die gruppenweiten Aktivitäten bündelt ein eigens berufener Abfallbeauftragter in enger Abstimmung mit den Umweltmanagementbeauftragten sowie den Standorten nach Bedarf, mindestens aber einmal jährlich. Die Frequenz soll sich künftig erhöhen, ab dem Jahr 2023 sind quartalsweise Telefonkonferenzen sowie eine regelmäßige Abstimmung über einen neuen Umweltkreis geplant. Im Einkauf ist der für die Beschaffung einer Warengruppe zuständige Zentraleinkäufer auch für die Verwertungs- beziehungsweise Entsorgungsfähigkeit der beschafften Güter verantwortlich. Hier erfolgt ebenfalls eine enge Abstimmung mit dem Umweltmanagementbeauftragten. Wenn darüber hinaus eine ökologische Prüfung notwendig ist, wird der jeweils zuständige Umweltbeauftragte des Standorts in den Entsorgungsprozess eingebunden.

Das Abfall- und Chemikalienmanagement ist Teil des umfassenden Umweltmanagementsystems nach der ISO-14001-Norm. Dieses ist im Kapitel „Wasser und Abwasser“ detailliert beschrieben. Die abfallbezogenen Prozesse und Verantwortlichkeiten sind vor allem über eigene Verfahrensanweisungen geregelt, die allgemein geltende Vorgaben aus beispielsweise dem Oetker-Gruppe-Verhaltenskodex für die Radeberger Gruppe spezifizieren. In der für alle Standorte der Unternehmensgruppe gültigen Verfahrensanweisung zum allgemeinen Abfallmanagement sind etwa die Auswahl der Entsorger sowie die Details und Zuständigkeiten der fachgerechten Entsorgung in einem kleinschrittigen Ablaufdiagramm festgeschrieben. Spezifische Verfahrensanweisungen regeln darüber hinaus themenbezogene Prozesse und Verantwortlichkeiten. Hierzu zählt beispielsweise ein Regelwerk zur Entsorgung von Kunststoffgranulat, das durch das Schreddern von Getränkekisten entsteht.

Abfälle vermeiden und trennen

Um an den Standorten der Radeberger Gruppe möglichst wenig Abfälle zu generieren, setzt die Unternehmensgruppe neben der Schulung ihrer Mitarbeitenden auf konsequente Abfalltrennung nach Abfallschlüsseln (AVV-Schlüsseln). Die Abfallsammelstellen werden je nach Standort ein- bis viermal jährlich begangen und kontrolliert. In den Teeküchen für Mitarbeitende erfolgt eine separate Sammlung von Bio-Abfällen, an einigen Standorten auch von Wertstoffen mit dem Grünen Punkt. Am Standort Frankfurt am Main wurde ein Schultag zum Thema „Abfall“ ins Leben gerufen. Am Standort Frankfurt am Main sind z. B. lediglich Keramikbecher für den To-go-Bereich verfügbar.

Abfälle entsorgen und Wertstoffe recyceln

Für die Abfallentsorgung sind bei der Radeberger Gruppe klare Prozessschritte definiert, anhand derer die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben unterstützt und überwacht wird, beispielsweise aus dem Oetker-Gruppe-Verhaltenskodex. Die Abfalleinstufung spielt im Entsorgungsprozess eine zentrale Rolle, sie bildet die Basis des betrieblichen Abfallmanagements und ist in einem eigenen Prozess innerhalb des Umweltmanagements festgeschrieben. Für sämtliche Abfälle werden grundsätzlich Abfallschlüssel und -bezeichnung sowie die korrekte Entsorgungsart (Verwertung, Beseitigung) bestimmt. Mit gefährlichen Abfällen sind besondere Anforderungen und erhöhte Sorgfaltspflichten verbunden. Für die Entsorgung bestimmter Abfallströme arbeitet die Radeberger Gruppe mit externen Dienstleistern zusammen, für die – soweit gesetzlich oder intern vorgesehen – entsprechende Nachweise und Zertifikate geprüft werden. Diese liegen den Standorten vor. Die Abfallmengen, Transportkosten, sonstigen Kosten und Erlöse werden in einer jährlichen Abfallbilanz dokumentiert. Für gefährliche Abfälle liegt ein Abfallkataster bereit.

Einzelne geeignete Materialströme werden einer stofflichen Verwertung zugeführt. Dazu zählen beispielsweise Kunststoffmaterialien aus ausgedienten Getränkekisten. Das aus den Getränkekisten gewonnene Kunststoffgranulat wird zur weiteren Verwertung an einen spezialisierten Dienstleister übergeben. Der Prozess zum Recycling des resultierenden Kunststoffgranulats ist in einer eigenen Verfahrensanweisung dokumentiert. Dieses Regelwerk beinhaltet unter anderem präferierte Standorte für die Granulierung und das Recycling von Kunststoffgranulat oder die besondere Aufsichtsfunktion der Abfallbeauftragten.

Schulungen und Unterweisungen

Im Sinne einer Sensibilisierung der Belegschaft werden alle Mitarbeitenden der Radeberger Gruppe im Rahmen einer jährlichen verpflichtenden Schulung zu den Grundlagen des Umweltmanagements sowie in regelmäßigen Abständen an den Standorten zur Abfallvermeidung und richtigen Abfalltrennung durch den jeweiligen Abfallbeauftragten geschult. Mitarbeitende, die in ihrem Arbeitsalltag mit Chemikalien, Gefahrgütern und -stoffen sowie Abfällen zu tun haben, werden darüber hinaus jährlich zu deren korrekter Handhabung und Entsorgung unterwiesen. Die Abfallbeauftragten nehmen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen regelmäßig an externen Fortbildungsmaßnahmen teil und erhalten zudem alle zwei Jahre eine interne Schulung durch den Umweltmanagementbeauftragten der Unternehmensgruppe. Für Gefahrgutbeauftragte sind alle fünf Jahre externe Schulungen vorgesehen. In den Unterweisungsbüchern einzelner Standorte zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind zudem detaillierte Vorgaben zur Abfallvermeidung und -behandlung enthalten, die für alle Mitarbeitenden gültig sind.

Beispielhafte Maßnahmen und herausragende Projekte im Berichtszeitraum

Am Standort Dortmund werden anfallende Treber- und Hefemengen seit 2019 als Sekundärerzeugnisse erfasst und als Futtermittel vermarktet, sofern die entsprechenden Qualitäts- und rechtlichen Anforderungen erfüllt sind. Auch an weiteren Standorten wird dies bereits umgesetzt.

Um Entsorgungswege zu vereinheitlichen und Ressourcen zu bündeln, wurde im Berichtsjahr 2021 ein Optimierungsprojekt initialisiert, mit dem eine gruppenweite Bündelung der Entsorgungsunternehmen, mit dem die Entsorgungsstrukturen vereinheitlicht und die Zusammenarbeit mit Entsorgungsunternehmen gebündelt werden soll. Derzeit arbeitet die Unternehmensgruppe daran, die derzeit noch rund 70 Anbieter auf wenige Entsorger zu reduzieren. Umstellung und Neuvergabe der Entsorgungsverträge sind im Laufe des Jahrs 2022 geplant.

Kennzahlen

Abfallaufkommen

	2019	2020	2021
Gesamtabfallmenge in t	94.458	35.456	44.500

Das für 2021 gesetzte Ziel, die Abfallmenge gegenüber dem Vorjahr zu reduzieren, wurde nicht erreicht. Die Gesamtabfallmenge stieg gegenüber 2020 um rund 25 %. Ein wesentlicher Einflussfaktor waren zusätzliche Produkt- und Materialvernichtungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Die Ursachen und Maßnahmen zur künftigen Reduzierung des Abfallaufkommens werden weiter analysiert. Zur Vereinheitlichung der Entsorgungswege und Bündelung von Ressourcen wurde ein Optimierungsprojekt zur gruppenweiten Reduktion der Entsorger initialisiert. Die Unternehmensgruppe erwartet durch die Bündelung der Entsorgungsstrukturen eine stärkere Standardisierung von Prozessen und eine Vereinfachung der Steuerung von Entsorgungsverträgen. Als wichtiges Beispiel hierfür ist die Einstufung der Abfälle nach Abfallschlüsseln (AVV-Schlüsseln) zu nennen. Hinzu kommen die Umstellung und Neuvergabe der Entsorgungsverträge, die für Mitte 2022 geplant ist.

Energie und Emissionen

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-16, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Energieversorgung und -verbräuche sind nicht erst seit den jüngsten weltpolitischen Entwicklungen relevante Themen, sondern aufgrund der mit dem Klimawandel verbundenen Treibhausgasemissionen grundsätzlich von Bedeutung. Der Klimawandel und seine Folgen für Umwelt und Gesellschaft sind längst allgegenwärtig. Hohe Verbräuche fossiler Energieträger in Verbindung mit weiteren Aspekten wie beispielsweise kritischen landwirtschaftlichen Anbaumethoden oder der Zerstörung von Ökosystemen und Biodiversität gelten als wesentliche Treiber des Klimawandels. Als Unternehmensgruppe, die für die Getränkeproduktion insbesondere auch auf landwirtschaftliche Erzeugnisse angewiesen ist, führt ein Fortschreiten des Klimawandels auch für die Radeberger Gruppe zu spürbaren, nachteiligen Konsequenzen. Auch die Geschäftstätigkeit der Radeberger Gruppe und ihre vorgelagerten Lieferketten sind mit Treibhausgasemissionen verbunden.

Die im Berichtszeitraum durchgeführte *Wesentlichkeitsanalyse* bestätigt die sehr hohe Relevanz von Themen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen für die Radeberger Gruppe. Die objektive Analyse zeigt dabei besonders hohe externe Kosten, die Treibhausgasemissionen in der Lieferkette durch den Anbau und die Verarbeitung von Rohstoffen sowie die Herstellung von Gebinden und Verpackungen für Getränke erzeugen. Auch an eigenen Standorten fallen die durch Treibhausgasemissionen entstehenden externen Kosten hoch aus. Die Radeberger Gruppe ist sich ihrer Verantwortung in diesem Zusammenhang bewusst und möchte im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Treibhausgasemissionen durch Maßnahmen zur Energieeffizienz und zur Umstellung des Fuhrparks reduzieren. Ein noch bewussterer Umgang mit wertvollen Ressourcen und die Reduzierung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen sind dementsprechend als Ziele sowohl im Oetker-Gruppen-Verhaltenskodex als auch in den Grundsätzen *zur sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe* enthalten. Die Unternehmensgruppe strebt dies durch die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz und die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, insbesondere durch die Reduzierung der Hauptenergieverbräuche und die Verbesserung der Energieeffizienz, beispielsweise durch eigene Blockheizkraftwerke an verschiedenen Standorten. Im Mobilitätsbereich hat die Radeberger Gruppe außerdem die Ziele ausgegeben, 50 Prozent ihres Fuhrparks bis zum Jahr 2025 auf Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb umgestellt zu haben und bis zum Jahr 2030 den Anteil elektrisch betriebener Fahrzeuge im Fuhrpark weiter deutlich zu erhöhen.

Organisation und Management

Energiemanagementsystem nach ISO 50001

Um Energiethemen effektiv und systematisch zu steuern, hat die Radeberger Gruppe ein Energiemanagementsystem nach der *ISO-Norm 50001* etabliert. Alle 14 Bier-Standorte und die Mineralquelle verfügen über entsprechende Zertifizierungen, im Berichtsjahr 2021 wurden zuletzt die Standorte Berlin, Dortmund, Frankfurt am Main, Jever und Krostitz ohne Beanstandungen rezertifiziert.

Sämtliche Regelungen, Prozesse und Verantwortlichkeiten des Energiemanagements sind in der zentralen digitalen Dokumenten- und Prozessablage der Radeberger Gruppe festgeschrieben, dem sogenannten Wiki. Durch vollständige Überführung sämtlicher Inhalte in das Wiki ermöglicht dieses ein umfassendes Bild der Managementsysteme mit ihren gruppenweiten und standortspezifischen Aspekten. Im Laufe des Berichtszeitraums erhielten alle Mitarbeitenden Zugriff auf die Managementsystem-Bibliothek, seit März 2021 können sie diese vollumfänglich nutzen. Hier findet sich auch eine detaillierte Prozessdokumentation, wie die Unternehmensgruppe die ISO-50001-Norm umsetzt und welche Schritte hierbei zu beachten sind. Ergänzend finden sich zugehörige relevante Dokumente wie beispielsweise Verfahrensanweisungen, Gesetzeskataster, Aktions- und Maßnahmenpläne im System.



Der Prozessschritt der energetischen Bewertung wurde im Berichtsjahr 2021 neu aufgestellt. Als Verbesserungsmaßnahme nach der letzten Überprüfung des Energiemanagementsystems im Rahmen der ISO-Rezertifizierung wurden im ersten Quartal 2021 Arbeitsgruppen unter Einbeziehung aller Standorte gebildet, um eine gruppeneinheitliche energetische Bewertung zu etablieren. Diese dient dazu, Nachweise für die Verbesserung der energiebezogenen Leistung zu erbringen. Bei der Radeberger Gruppe erfolgt sie aufgrund der dezentralen Struktur an den Standorten. Der Prozessschritt der energetischen Bewertung konnte somit verbessert und in einer allgemein gültigen Verfahrensanweisung festgeschrieben werden. Neben den turnusgemäßen Bewertungen im Rahmen der ISO-Rezertifizierung führt die Radeberger Gruppe jährlich eigene interne Audits im Energie- und Umweltbereich durch. Ausführliche Informationen mit Blick auf Ablauf, Inhalte und Zuständigkeiten sind unter „Wasser und Abwasser“ enthalten.

Struktur und Verantwortlichkeiten

Im beschriebenen Ablauf des Energiemanagements sind verschiedene Fachbereiche und Fachkräfte an unterschiedlichen Stellen des Prozesses involviert. Eine zentrale Rolle spielen die Energiemanagementbeauftragten der Standorte und auf Gruppenebene. An den Standorten sind sie beispielsweise für die Überprüfung der energetischen Bewertung verantwortlich, erstellen Zielkarten mit den Betriebsleitungen, implementieren und steuern Maßnahmen oder führen vierteljährliche Energiecontrollings durch. In Zusammenarbeit und Absprache mit der jeweiligen Betriebsleitung, der Hauptabteilungsleitung Technik, dem Controlling sowie der Geschäftsführung erstellen sie Mengenplanungen und technische Monatsberichte. Die Betriebsleitungen sind darüber hinaus für die Managementbewertungen und die Überwachung von Abhilfemaßnahmen zuständig, um Anforderungen oder Verpflichtungen vollumfänglich zu erfüllen. Neben diesen spezifischen Funktionen und Aufgaben Einzelner sind alle Mitarbeitenden der Radeberger Gruppe für den Umweltschutz in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld verantwortlich. Dazu gehört auch die Vermeidung unnötiger Energieverbräuche.

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden

Damit diese ihre Verantwortung kennen und ihr gerecht werden können, sensibilisiert die Radeberger Gruppe ihre Mitarbeitenden kontinuierlich und auf verschiedenen Kanälen für ein umwelt- und ressourcenschonendes Verhalten. Dies erfolgt beispielsweise über interne Kommunikation, auf Informationsveranstaltungen mit externen Partnern oder durch Vorgesetzte. Diese sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden hinsichtlich Umweltschutzthemen zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden, die mit diesen Themen direkt zu tun haben, jährlich eine Schulung zu den Grundlagen des Energiemanagements. Die Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeiten einen verstärkten Bezug zu Energie- und Emissionsthemen haben, bilden sich darüber hinaus durch externe Schulungen fort. Die Energiemanagementbeauftragten und die Immissionsschutzbeauftragten werden nach Maßgabe der DIN ISO 50001 regelmäßig geschult.

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

Beim Neubau von Gebäuden und der Installation von Anlagen hat sich die Radeberger Gruppe im Berichtszeitraum im Zuge zweier Großprojekte für Anlagen- und Gebäudelösungen mit geringerem Energieverbrauch entschieden. Die Maßnahmen zielen darauf ab, den Energieverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen des Standorts zu reduzieren. Durch die im Jahr 2021 im Allgäuer Brauhaus in Betrieb genommene zweite Bügelflaschen-Abfüllanlage und einen Hallenneubau spart der Standort neben Wasser auch Strom und Energie ein. So wird beispielsweise die Abwärme des Heißwassers genutzt, um den Hallenneubau zu beheizen. Auch die im Herbst 2021 angelaufene neue Dosenabfüllung bei den Dortmunder Brauereien verbraucht im Vergleich zum Vorgängermodell etwa 50 Prozent weniger Strom. Eine Maßnahme zur Reduzierung des Einsatzes fossiler Brennstoffe, die gruppenweit systematisch umgesetzt wird, ist der Einsatz elektrisch betriebener und geräuscharmen Gabelstaplern. Bereits seit dem Jahr 2016 werden die bisherigen dieselbetriebenen Gabelstapler sukzessive durch Elektroflotten ersetzt. Ihr Anteil im Gesamtfuhrpark lag bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2021 bei 97 Prozent. Für die künftige Fuhrparkplanung ist vorgesehen, verbliebenes Potenzial auszuschöpfen. Die elektrisch betriebenen Stapler vermeiden im Betrieb den Einsatz von Diesel. So werden neben der Einsparung fossiler Brennstoffe auch Lärm- und Rußbildung verringert, wodurch im Betrieb keine direkten Dieselabgase am Einsatzort entstehen. Ein

weiterer Mehrwert für die Mitarbeitenden ergibt sich durch die optimierte Ergonomie. Im Berichtsjahr 2019 wurde am Standort Radeberg zudem erstmals ein Live-Test von E-Staplern mit Lithium-Ionen-Batterie durchgeführt. Diese ermöglichen ein noch schnelleres Gesamt- sowie bei Bedarf auch Zwischenladen und bedeuten einen geringeren Sicherheitsaufwand im Vergleich zu Staplern mit Dieselantrieb.

Mit Blick auf die Elektrifizierung des Gesamtfuhrparks arbeitet die Radeberger Gruppe weiter daran, bis zum Jahr 2030 die Anzahl an Fahrzeugen mit elektrischem Antrieb in der Unternehmensgruppe zu erhöhen. Seit Juni 2021 haben Mitarbeitende die Möglichkeit, bei einer Fahrzeugneubestellung ein Elektrofahrzeug zu wählen. Um Interessenten bei der Entscheidungsfindung zu unterstützen, stehen zehn Elektro-Poolfahrzeuge zur Verfügung, die vorab für längere Dienstfahrten ausprobiert und auf ihre Alltagstauglichkeit getestet werden können. Die ersten Bestellungen sind eingegangen, einige Fahrzeuge wurden bereits ausgeliefert, sodass der Gesamtanteil der E-Fahrzeuge im Fuhrpark innerhalb von sechs Monaten auf zwei Prozent zum Jahresende 2021 gestiegen ist. Für die Folgejahre ist eine weitere Erhöhung des Anteils elektrisch betriebener Fahrzeuge vorgesehen.



Überblick über Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs

Strom:

- jährliche Definition von Planverbräuchen Strom mit dem Ziel der Reduktion des spezifischen Energieeinsatzes je Standort und für die Gruppe; monatliches Benchmarking

- Bestimmung der Hauptenergieverbrauchsbereiche je Standort (SEUs) und Nachhalten kontinuierlicher Effizienzsteigerungen
- Einführung Lastmanagementsystem
- verpflichtender Einsatz von Anlagenteile mit einem geringeren spezifischen Energieverbrauch bei Neuinvestitionen und kontinuierliche Umrüstung auf diese im Rahmen der Instandhaltung

Heizung/Wärme:

- in vier Standorten werden Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen betrieben
- jährliche Definition von Planverbräuchen Gas/Wärme mit dem Ziel der Reduktion des spezifischen Energieeinsatzes je Standort und für die Gruppe; monatliches Benchmarking
- Abwärmenutzung, beispielsweise aus Abwässern mittels Wärmepumpe zum Heizen sowie mittels Wärmetauschern an vielen Prozessschritten je Standort zur Reduzierung des erforderlichen Energieeinsatzes für die Wärmebereitstellung
- Optimierung des Sudprozesses zur Reduzierung des Wärmeeinsatzes
- kontinuierliches Monitoring und Anpassung von Temperaturniveaus beispielsweise in Flaschenwaschanlagen

Kraftstoff:

- bereits im Jahr 2016 begann die gruppenweite Umstellung auf E-Stapler, welche im Berichtszeitraum kontinuierlich umgesetzt wurde

Beleuchtung:

- Umstellung auf LED-Beleuchtung insbesondere in Produktions- und Logistikbereichen
- Minimierung der Betriebszeiten von Leuchtmitteln über Sensoren (Infraschallsensoren, Bewegungsmelder) und Prozessleitsystem

Druckluft:

- jährliche Definition von Planverbräuchen Druckluft/hl mit dem Ziel der Reduktion des spezifischen Energieeinsatzes je Standort und für die Gruppe
- Minimierung von Leckagen

Kühlung:

- Zusammenarbeit in universitären Forschungsprojekten (ILK Dresden) zu effizienter Kälteversorgung und innovativen Einsatzmöglichkeiten von Absorptionskälte

Kennzahlen

Mengenveränderungen beeinflussen den Kennzahlenverlauf und das Erreichen von Zielsetzungen im Kennzahlenbereich maßgeblich. So hatte die Corona-Pandemie beispielsweise deutlichen Einfluss auf den Absatz und damit auch auf die Kennzahlen im Umwelt-/Energiebereich in den letzten zwei Berichtsjahren. Die stark gesunkenen, energetisch weniger aufwendigen Fassbier-Absätze hatten wiederum eine Verschiebung der Energiewerte hin zu gestiegenen, energetisch aufwendigeren Flaschenbier-Absätzen zur Folge.

Die Stromleistungskennzahl der Radeberger Gruppe hat sich im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 0,02 kWh/hl verbessert, liegt damit aber für das Jahr 2021 um 0,31 kWh/hl deutlich über dem Planwert. In Summe ist der Stromverbrauch vom Jahr 2020 auf das Jahr 2021 um knapp 5 GWh gesunken. Die deutlich geringer hergestellte Biermenge infolge der Corona-Pandemie sowie die fehlenden Fassbier-Absätze sind für diese Effekte maßgeblich verantwortlich, da sich die Energieverbräuche nicht linear mit den Bezugswerten (Abfüllung + Produktion/2) verändern. Daher war dieser Produktionsverlust nicht zu 100 Prozent zu kompensieren, die Kennzahlen konnten dennoch konstant gehalten werden. Ein im Mittel höherer Ausnutzungsgrad, der unter anderem durch initiierte Effizienzprojekte erreicht wurde, wirkte diesem negativen Trend entgegen.

Die Wärmeleistungskennzahl verringerte sich im Jahr 2021 auf Gruppenebene im Vergleich zum Vorjahr um 0,32 kWh/hl, die eingesetzte Wärme (Erdgas, Fernwärme) sank um 7,7 GWh. Die Wärme-Grundlast verteilt sich – analog des Stromverbrauchs – nicht linear auf den Mengenbezugswert. Auch hier sind die Effekte der Corona-Pandemie sehr deutlich spürbar.

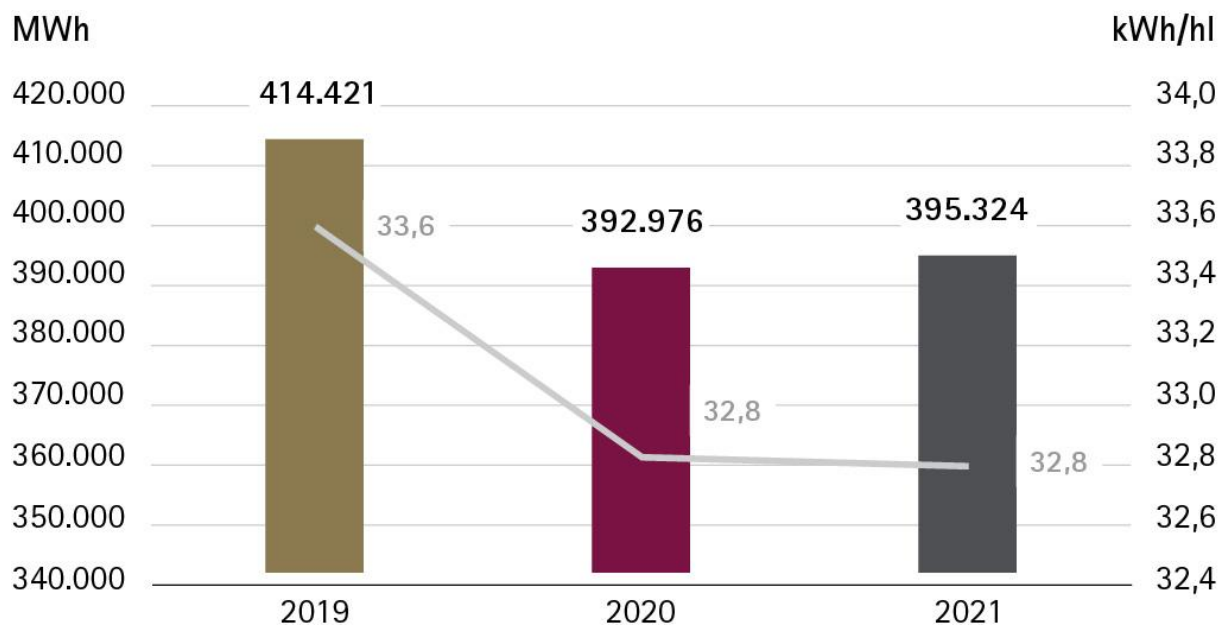
Für jeden Produktionsstandort (Brauereien und Mineralbrunnen) wurden die Hauptenergieverbrauchsbereiche ermittelt sowie auf dieser Grundlage für jeden Bereich eine spezifische, normalisierte Kennzahl gebildet.

In Summe konnten in den Jahren 2014 bis 2021 gegenüber der Modell-Ist-Situation für Strom circa 41 GWh eingespart werden. Die Stromkennzahl hat sich von 8,18 kWh/hl im Jahr 2013 auf 7,78 kWh/hl reduziert.

	2019	2020	2021
Gesamtenergieverbrauch in MWh	414.421	392.976	395.324

Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen in MWh	2019	2020	2021
Gesamt Verwaltung + Produktion + Logistik	290.353	269.857	276.806

Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen in MWh	2019	2020	2021
Gesamt Verwaltung + Produktion + Logistik	124.068	123.119	118.519



Direkte und indirekte THG-Emissionen in t CO₂-Äquivalent (Scope 1 und 2)

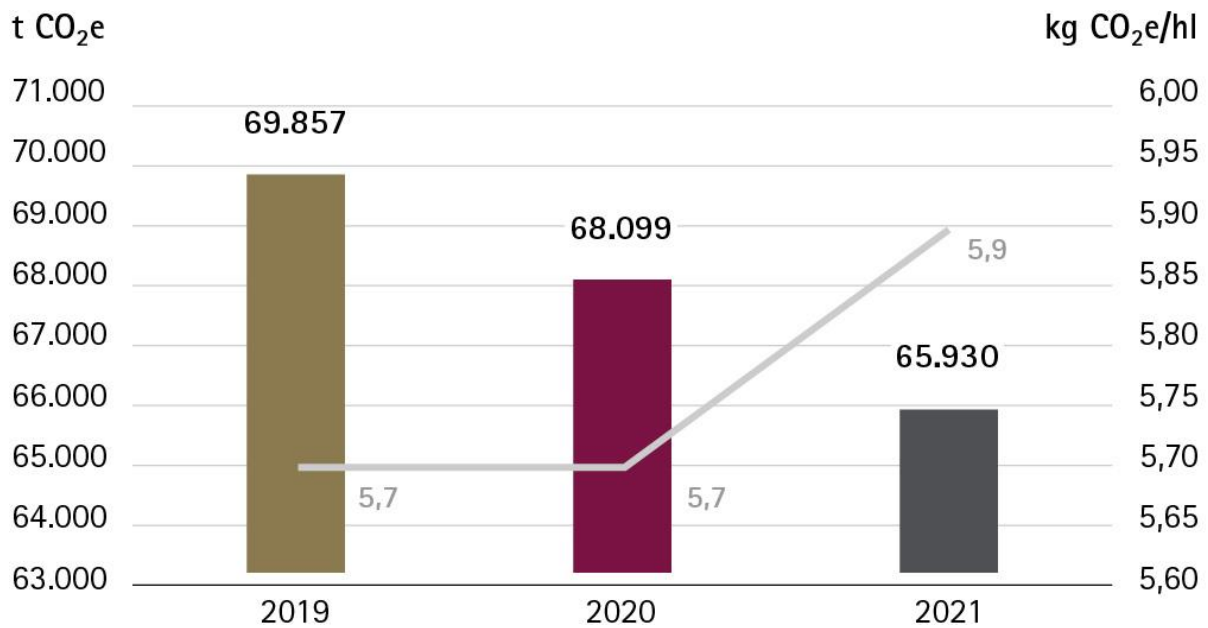
Um die Energieverbräuche und Emissionen der Unternehmensgruppe konsequent analysieren und nachvollziehen zu können, ist die Darstellung der jährlichen Verbräuche hilfreich. In Summe sanken die Treibhausgasemissionen (THG) (Scope 1 und 2) in den Berichtsjahren. Durch den Rückgang der Produktionsmenge infolge der Corona-Pandemie stieg der Intensitätsquotient.

Aktuell beschäftigt sich die Radeberger Gruppe intensiv mit den Treibhausgasemissionen ihrer Produkte (Product Carbon Footprint (PCF)), um die Stellschrauben zur Reduktion von Emissionen zu ermitteln und den PCF zukünftig reduzieren zu können. So haben bereits erste Berechnungen ausgewählter Produkte stattgefunden, die gewonnenen Erkenntnisse werden in zukünftige Kennzahlen und Ziele einfließen.

Direkte und indirekte THG-Emissionen in t CO ₂ -Äquivalent (Scope 1 und 2)	2019	2020	2021
Gesamt	69.857	68.099	65.930

Direkte THG-Emissionen in t CO ₂ -Äquivalent (Scope 1)	2019	2020	2021
Gesamt	53.849	49.537	47.768

Indirekte THG-Emissionen in t CO ₂ -Äquivalent (Scope 2)	2019	2020	2021
Gesamt	16.008	18.561	18.163



Wasser und Abwasser

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-15, 102-16, 303-1, 303-2, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Weltweit wird Süßwasser als eine der wichtigsten Ressourcen zunehmend knapper. Auch wenn es sich bei Süßwasser grundsätzlich um eine erneuerbare Ressource handelt, wird der Klimawandel bereits bestehende Wasserkrisen weiter verschärfen. Gleichzeitig hat es in den letzten 50 Jahren eine katastrophale Zerstörung der Süßwasser-Ökosysteme und -Artenvielfalt gegeben: 30 Prozent gingen laut Living Planet Index des World Wide Fund For Nature (WWF) bereits verloren. Für die Menschheit im Allgemeinen und für die Nahrungsmittel- und Getränkebranche im Besonderen sind diese Entwicklungen für die Nahrungsmittel- und Getränkebranche von hoher Bedeutung. Nach Angaben des WWF entfallen rund 70 Prozent der weltweiten Süßwasserentnahmen auf die Landwirtschaft. Die langfristige Sicherung der Nahrungsmittelproduktion hängt unter anderem von der Verfügbarkeit ausreichender Mengen sauberen Wassers und stabiler Lieferketten ab. Dass wasserbezogene Themen auch für die Radeberger Gruppe relevant sind, spiegelt die im Berichtszeitraum durchgeführte *Wesentlichkeitsanalyse* wider. Insbesondere dem Punkt „Wasserverschmutzung durch direkte und indirekte Lieferanten“ kommt eine hohe Bedeutung zu. An den unternehmenseigenen Standorten ist dieser Aspekt nach der Bewertungslogik von mittlerer Bedeutung, ebenso wie der standortspezifische Wasserverbrauch und innerhalb der Lieferkette.

Die Radeberger Gruppe hat ein Bewertungs- und Klassifizierungsschema etabliert, anhand dessen Umweltaspekte an eigenen Standorten identifiziert und entsprechende Vorgehen festgelegt werden können. Für die Lieferkette sind dieses Vorgehen und die Datengenerierung derzeit zwar noch nicht möglich, die Unternehmensgruppe sieht aber auch hier Handlungsbedarf im Hinblick auf das Themenfeld „Wasser“ und wird in Zukunft verstärkt daran arbeiten. Anhand des beschriebenen Schemas hat die Radeberger Gruppe Wasser und Abwasser an den meisten Standorten als bedeutende Umweltaspekte identifiziert und setzt sich das Ziel, den Wasserverbrauch systematisch

zu erfassen, zu reduzieren und die Ressourceneffizienz der Prozesse zu verbessern. Die Unternehmensgruppe nutzt sowohl Wasser aus eigenen Brunnen als auch über den Bezug kommunaler Wasserversorger. Verwendung findet es als Bestandteil ihrer Biere und alkoholfreien Getränke, außerdem für Reinigungsarbeiten, sanitäre Anlagen und in Ausnahmefällen für Kühlungszwecke. Für alle Bierstandorte und die Mineralquelle werden jährlich Ziele und entsprechende Maßnahmen festgelegt, über eine Zielekarte verfolgt und im sogenannten technischen Monatsbericht ausgewertet.



Organisation und Management

Struktur und Verantwortlichkeiten

Grundsätzlich ist die Verantwortung für Umweltthemen – und damit auch für die Aspekte “Wasser” und “Abwasser” – in der Radeberger Gruppe ganzheitlich geregelt. Übergeordnete Richtlinien wie der Oetker-Gruppe-Verhaltenskodex und die Grundsätze zur *sozialen und ökologischen Verantwortung der Radeberger Gruppe* nehmen alle Mitarbeitenden gleichermaßen in die Pflicht. Diese sind in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld mitverantwortlich für den Schutz von Mensch und Umwelt sowie für das im Oetker-Gruppe-Verhaltenskodex formulierte unternehmerische Ziel, „mit Umweltressourcen möglichst schonend umzugehen, Gefährdungen für Menschen und Umwelt zu vermeiden und alle Verfahren und Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um Umweltbelastungen weiter zu reduzieren“.

Darüber hinaus sind die Vorgesetzten in besonderer Weise verpflichtet, die eigenen Mitarbeitenden mit Blick auf diese Aufgabe zu unterweisen, zu beaufsichtigen und zu unterstützen.

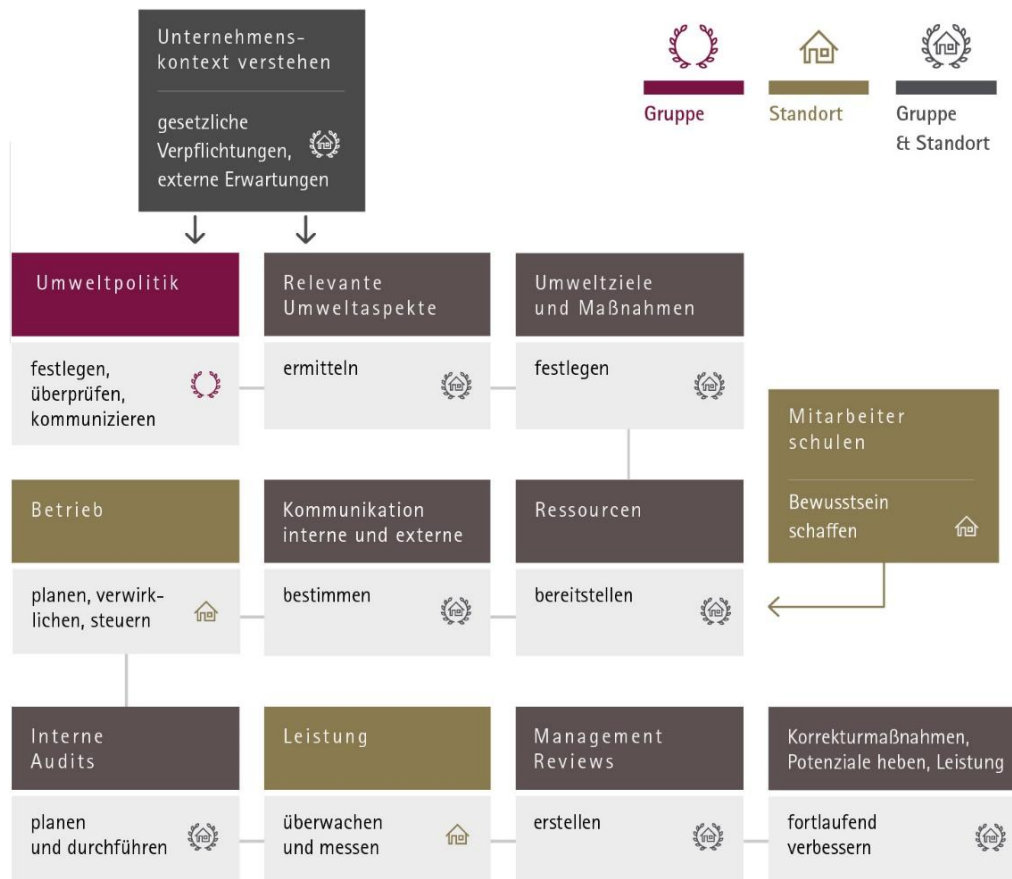
Für die konkrete Steuerung von Umweltthemen sind die Umweltmanagementbeauftragten der Unternehmensgruppe und Standorte zuständig. Sie fungieren als Koordinatoren, Ansprechpartner und Treiber entsprechender Projekte und Maßnahmen – gemäß ihrer Rollen entweder in

gruppenübergreifender oder standortspezifischer Funktion. Die beschriebene jährliche Zielsetzung im Umweltbereich nehmen das Controlling, die Hauptabteilung Technik sowie die Betriebsleitung eines Standorts in jährlichen Zielgesprächen vor, die regelmäßige Auswertung erfolgt im sogenannten technischen Monatsbericht. An einigen Standorten – derzeit in Berlin, Frankfurt am Main, Kempten/Marktoberdorf und Nürnberg/Fürth – besteht zudem die Funktion des Gewässerschutzbeauftragten, in dessen Aufgabenbereich die Beratung der Geschäftsführung und Mitarbeitenden in Angelegenheiten des Gewässerschutzes sowie die Einhaltung entsprechender Gesetze und Vorschriften zu fällt. An Standorten, an denen bisher kein Gewässerschutzbeauftragter bestellt ist, übt diese Aufgabe der Umweltmanagementbeauftragte aus.

Eingliederung in ein übergeordnetes Umweltmanagementsystem

Für die effektive Steuerung und Umsetzung von Umweltthemen hat die Radeberger Gruppe ein umfassendes Umweltmanagementsystem nach der Norm *ISO 14001:2015* etabliert. Alle 15 Standorte verfügen über ein entsprechendes Zertifikat. Zuletzt wurden die Standorte Berlin, Dortmund, Jever, Krostitz und Frankfurt am Main im Berichtsjahr 2021 erfolgreich re-zertifiziert. Seit der letzten Auditierung 2018 wurden verschiedene Prozesse des Umweltmanagementsystems weiterentwickelt.

Sämtliche Regelungen, Prozesse und Verantwortlichkeiten des Umweltmanagements und damit auch der wasser- und abwasserbezogenen Verfahren und Aktivitäten werden im zentralen Wiki erfasst, das die digitalen Prozess- und Dokumentenablage der Radeberger Gruppe zeigt. Durch die schrittweise Überführung sämtlicher Inhalte in das Unternehmens-Wiki wird dieses künftig ein umfassendes Bild der Managementsysteme mit ihren gruppenweiten und standortspezifischen Aspekten ermöglichen. Im Laufe des Berichtszeitraums erhielten alle Mitarbeitenden Zugriff auf dieses System, seit März 2021 können sie es vollumfänglich nutzen. Mit Blick auf das Umweltmanagement ist eine umfangreiche Prozessdokumentation im Wiki hinterlegt, um die Umsetzung der ISO-14001-Norm bei der Radeberger Gruppe zu veranschaulichen. Sie wird ergänzt durch zugehörige relevante Dokumente wie beispielsweise Verfahrensanweisungen, Gesetzeskataster, Aktions- und Maßnahmenpläne sowie Audittools.



Umwelt-Audits und -Schulungen

Im Rahmen der turnusgemäßen Rezertifizierung der Umweltmanagementsysteme nach ISO 14001 führt der zuständige TÜV NORD CERT umfassende Audits an den Standorten der Radeberger Gruppe durch. Darüber hinaus erfolgen jährliche interne Audits, die durch qualifizierte interne Auditoren durchgeführt werden und als wichtige Gradmesser für die Entwicklung und Umsetzung notwendiger Verbesserungsmaßnahmen dienen. Um die internen Audits noch systematischer und effektiver anwenden zu können, wurde im Berichtsjahr 2021 eine eigene Konzeptunterlage erstellt, die seitdem angewendet wird. Im Jahr 2021 gab es für die Standorte außerdem erstmals die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis konsolidiert Feedback zu den durchgeführten internen Audits zu geben. Der entsprechende Fragebogen enthielt neben Freitextfragen eine Bewertung im Schulnotensystem zu den Rubriken "Organisation", "Durchführung" und "Nachbereitung" sowie eine Audit-Gesamtnote.

Bei allen Themen des Umweltschutzes kommt der Sensibilisierung der Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle zu. Alle Beschäftigten erhalten daher eine jährliche Schulung zu den Grundlagen des Umweltmanagements. Auf regelmäßigen Informationsveranstaltungen präsentieren sich zudem relevante Partner und Organisationen und stellen der Belegschaft ihre Initiativen vor. Mitarbeitende, denen aufgrund ihrer Tätigkeit eine besondere Verantwortung für Umweltthemen zukommt, erhalten darüber hinaus spezifische Schulungen und Unterweisungen. Mit Blick auf das Themenfeld "Wasser und Abwasser" nehmen beispielsweise die Gewässerschutzbeauftragten im zweijährlichen Zyklus an einer externen Schulung teil. Für die internen Auditoren führte die Radeberger Gruppe auch im Jahr 2021 einen besonderen Qualifikationstag durch, an dem diese zu aktuellen Ereignissen rund um die Unternehmensgruppe, relevanten Normrevisionen und neuen beziehungsweise modifizierten bindenden Verpflichtungen informiert und sensibilisiert wurden. Entsprechende Qualifikationstage erfolgen regelmäßig.

Abwassermanagement

Mit Blick auf das wesentliche Thema "Wasser- und Bodenverschmutzung" ist insbesondere ein zielführendes und belastbares Abwassermanagement wichtig. Das an den Standorten der Radeberger Gruppe entstandene Abwasser wird in Misch- und Ausgleichsbecken behandelt sowie vor Abgabe ins öffentliche Kanalnetz grundsätzlich auf notwendige Einleitparameter untersucht. Um die Qualität der Abwassereinleitung zu überprüfen, gilt an jedem Standort die Satzung des örtlichen Entsorgers oder die als absoluter Mindeststandard vorliegende Einleitgenehmigung. Zudem hat die Unternehmensgruppe zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um den Eintrag von Schadstoffen in das Wasser zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Besondere Maßnahmen und herausragende Projekte im Berichtszeitraum

Im Berichtszeitraum hat die Radeberger Gruppe an einzelnen Standorten vielfältige Maßnahmen umgesetzt, die vor allem zur Wassereinsparung bei Anlagen und Prozessen beitragen. So konnte die Unternehmensgruppe weitere Schritte gehen, um Wasserverbräuche konsequent zu optimieren.

Durch die beiden Projekte konnte der Wasserverbrauch der betreffenden Anlagen reduziert werden: Bei der im Jahr 2021 im Allgäuer Brauhaus in Betrieb genommenen Mehrweg-Abfüllanlage II und dem parallel umgesetzten Hallenneubau liegt ein klarer Fokus auf dem effizienten Einsatz von Wasser und Energie, sodass neben Strom und Energie auch maßgebliche Mengen Wasser eingespart werden können. Während die Mehrweg-Abfüllanlage I einen Wasserbedarf von 16 Kubikmetern pro Liter produziertem Bier aufweist, hat sich dieser mit der Mehrweg-Abfüllanlage II auf acht bis neun Kubikmeter pro Liter reduziert. Auch die im Herbst 2021 angelaufene neue Dosenabfüllung bei den Dortmunder Brauereien verbraucht im Vergleich zum Vorgängermodell etwa 65 Prozent weniger Wasser.

Daneben bestehen zahlreiche kleinere, beziehungsweise detailliertere Maßnahmen, mit denen der Wasserverbrauch einzelner Prozesse reduziert werden soll. Hierzu gehört beispielsweise ein Projekt der Binding-Brauerei am Standort Frankfurt am Main, bei dem Wasserverluste durch Leckagen an den Kühltürmen reduziert werden konnten. Durch entsprechende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 so insgesamt mehr als 7.400 m³ Zusatzwasser eingespart. Am Standort Jever wurde neben der Anpassung des Spülrhythmus des Pasteurs und der konsequenten Nutzung der Brauwassertanks in der Abfüllung auch der Aspekt des Wasserverbrauchs in den Überprüfungskatalog bei Hygienerundgängen aufgenommen. Durch die Überarbeitung der Reinigungsprogramme, den Umbau des Flascheninspektors und die Reduzierung von Brügendampf hat der Standort Rostock im Jahr 2021 seine Wasserverbräuche gesenkt. Auch an den Standorten Freiberg, Kempten, Krostitz und Stuttgart wurden ähnliche Maßnahmen umgesetzt.

Künftige Maßnahmen sind bereits initiiert oder in Umsetzung – etwa die Erweiterung und Optimierung der Kälteanlage am Standort Krostitz, die Optimierung der Füllstände an den Warmwassertanks in Radeberg oder der Einsatz neuer Rückluftrohre in der Abfüllung am Standort Stuttgart.

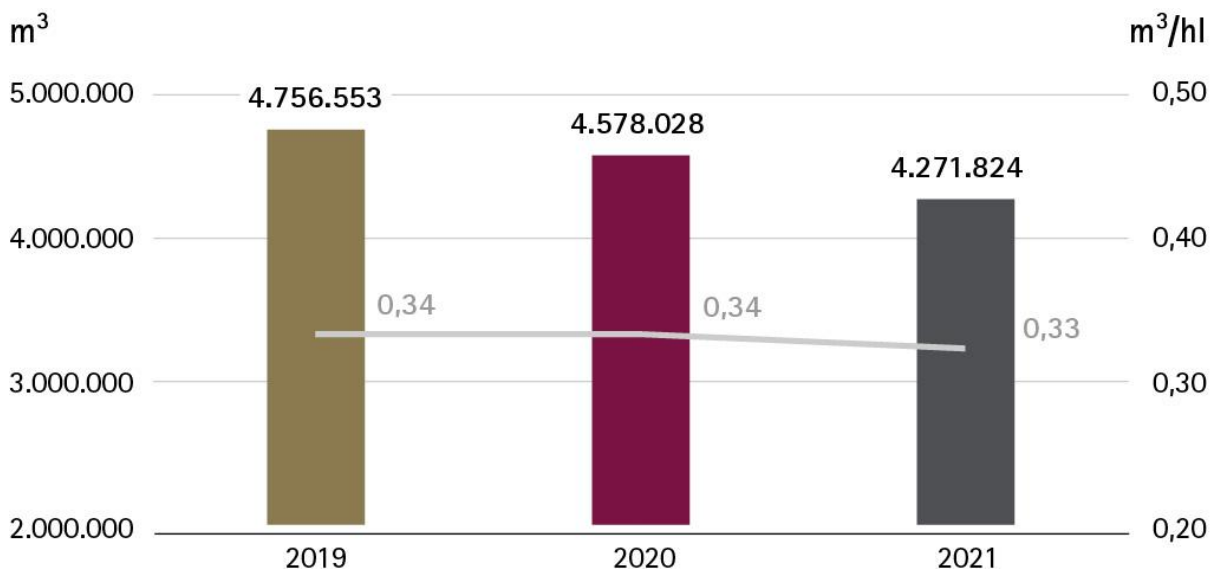
Kennzahlen

Betrachtet man die Wassermengen auf Ebene der Unternehmensgruppe, wurden die gesteckten Ziele für das Berichtsjahr 2021 sowohl für den Frischwassereinsatz als auch für das Abwasseraufkommen bezogen auf die absoluten Mengen (in Kubikmeter erreicht; gegenüber den Vorjahren weisen die jeweiligen Kennzahlen eine leichte Verbesserung (minus 3,8 Prozent im Zeitraum 2019 bis 2020, minus 6,7 Prozent im Zeitraum 2020 bis 2021) auf.

Wasserverbrauch der Radeberger Gruppe*

	2019	2020	2021
Wasserverbrauch in m³	4.756.553	4.578.028	4.271.824
Intensität in m³/hl	0,34	0,34	0,33

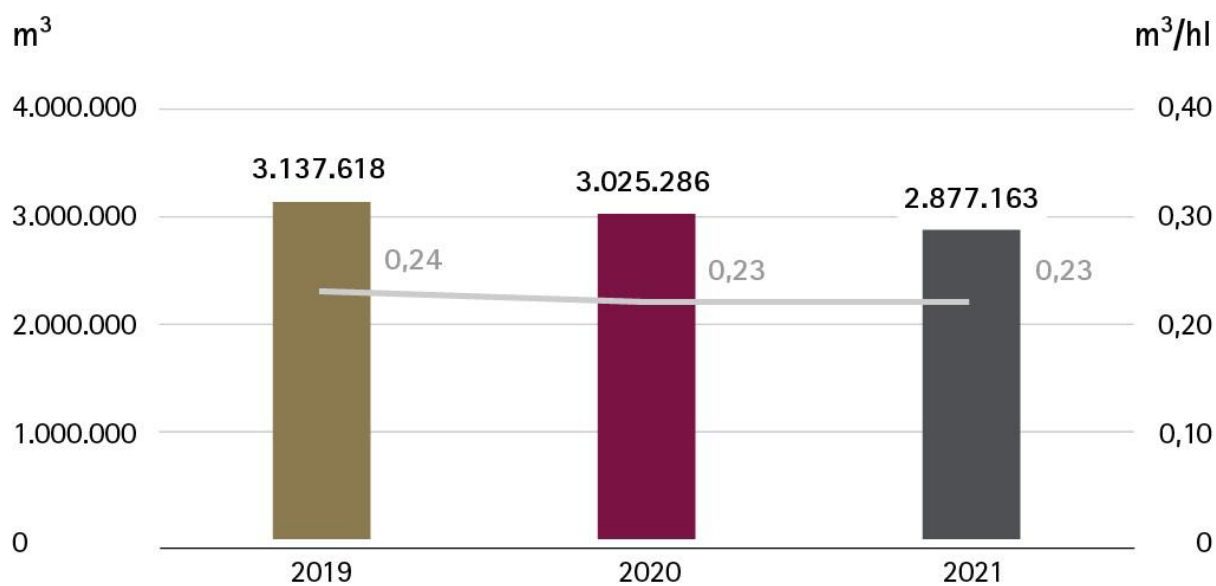
*Hier inklusive: Radeberger Gruppe, Allgäuer Brauhaus AG und Tucher Privatbrauerei GmbH Co. KG



Abwasseraufkommen der Radeberger Gruppe*

	2019	2020	2021
Abwasser in m³	3.137.618	3.025.286	2.877.163
Intensität in m³/hl	0,24	0,23	0,23

*Hier inklusive: Radeberger Gruppe, Allgäuer Brauhaus AG und Tucher Privatbrauerei GmbH Co. KG



Auch das Abwasseraufkommen konnte im Berichtszeitraum reduziert werden (minus 3,6 Prozent im Zeitraum 2019 bis 2020, minus 4,9 Prozent im Zeitraum 2020 bis 2021).

Märkte

Einleitung zum Thema:

Zahlreiche Kunden und Konsumenten in Deutschland, aber auch in rund 50 weiteren Märkten weltweit schätzen die Produkte der Radeberger Gruppe. Ihre Bedürfnisse passgenau zu bedienen, ist der Unternehmensgruppe ein besonderes Anliegen – dazu entwickeln wir so dass die Markenkonzeppte sowie ergänzende Leistungen stetig weiter. Zudem ist die Radeberger Gruppe nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Teil der Gesellschaft. Daher setzt sie an ihren Standorten Projekte zu sozialen Themen sowie zum Umwelt- und Ressourcenschutz um.



> 80 verschiedene Marken



Export in über 50 Länder



> 404.000 €
Spenden in den Jahren 2019-
2021, an > 170 Organisationen,
Vereine, Nationalparks und
Projekte

Produktqualität und Lebensmittelsicherheit

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 102-11, 416-1, 416-2, 417-1, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Wesentlichkeit und Herangehensweise

Die Radeberger Gruppe stellt Anforderungen an Produktsicherheit und Qualität und setzt diese entlang ihrer Herstellungs- und Abfüllprozesse um. Das betrifft sowohl das Brauen und Abfüllen von Bier, alkoholfreiem Bier und Biermischgetränken als auch die Herstellung und Abfüllung alkoholfreier Getränke. Die Unternehmensgruppe orientiert sich dabei an festgelegten Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen die insbesondere die Beschaffung von Rohstoffen nach festgelegten Qualitäts- und Spezifikationsanforderungen, den Einsatz moderner technischer und technologischer Verfahren sowie die Beachtung der Vorgaben des Reinheitsgebots und aller anderen lebensmittelrechtlichen Vorschriften umfassen. Durch ein umfassendes System der Eigenüberwachung werden qualitäts- und sicherheitsrelevante Anforderungen innerhalb des Verantwortungsbereichs kontinuierlich überprüft. Für den Berichtszeitraum hatte sich die

Unternehmensgruppe daher das ambitionierte Ziel gesetzt, keine Produktrückrufe durchführen zu müssen. Dieses Ziel konnte im Berichtszeitraum erreicht werden. Auch mit Blick auf die Kundenzufriedenheit will die Radeberger Gruppe die Reklamationsquote so niedrig wie möglich halten. Dieses Ziel wurde im Berichtszeitraum in Teilen erreicht und wird auch zukünftig weiterverfolgt.

Als Hersteller alkoholhaltiger Getränke sieht sich die Radeberger Gruppe in einer besonderen Verantwortung. Daher setzt sich die Unternehmensgruppe im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit alkoholischen Getränken ein, indem sie sowohl ihre eigenen Mitarbeitenden hinsichtlich Vertriebs- und Vermarktungsaktivitäten sensibilisiert, den Schulterschluss mit ihren Absatzpartnern des Handels, der Gastronomie und des Veranstaltungsbereichs sucht und auch in der direkten Ansprache von Konsumenten die Selbstverpflichtungen der Branche wahrt. Dazu gehören insbesondere die Verhaltensregeln des Deutschen Werberats für Werbung für alkoholhaltige Getränke sowie der Kodex des Deutschen Brauer-Bundes. Die Radeberger Gruppe als assoziiertes Mitglied des Zentralverbandes der Werbewirtschaft und Direktmitglied des Deutschen Brauer-Bundes bekennt sich mit ihren Brauereien und ihren nationalen und regionalen Marken mit Nachdruck zu diesen Verhaltenskodizes und berücksichtigt diese Verhaltenskodizes bei ihrer kommerziellen Kommunikation.

So sind Werbebotschaften, die sich an Minderjährige unter den Abgabealtern richten, Abbildungen von Minderjährigen beim Genuss von Bier, von Leistungssportlern, die Bier konsumieren oder Aufforderungen zu übermäßigem Alkoholenuss tabu. Das ist für die Radeberger Gruppe nicht nur Verpflichtung, sondern Selbstverständnis.

Sollte Konsumenten in der kommerziellen Kommunikation der Marken der Radeberger Gruppe etwas auffallen, das sie für nicht vereinbar mit dem Verhaltenskodex halten, können sie dagegen Beschwerde beim Deutschen Werberat einlegen. Dies erfolgte im Berichtszeitraum in 19 Einzelfällen zu insgesamt vier Marken der Radeberger Gruppe, die aber vom Deutschen Werberat allesamt nicht als Verstöße gegen den Verhaltenskodex bewertet und daher nicht weiterverfolgt wurden.

Darüber hinaus unterstützt die Radeberger Gruppe die Branchenkampagnen "Bier bewusst genießen", "Don't drink and drive" und "Bier? Sorry, erst ab 16", die sie in die Markenkommunikation online (Social Media, Marken-Websites, Unternehmensseite) wie offline (Plakate und Etiketten) einbindet, um den maß- und verantwortungsvollen Genuss von alkoholhaltigen Bier- und Biermischgetränken zu fördern.



Organisation und Management

Zertifizierte Managementsysteme als Grundlage

Um die Leistungsfähigkeit innerhalb der Unternehmensgruppe zu gewährleisten und stetig weiter zu optimieren, hat die Radeberger Gruppe umfangreiche Managementsysteme etabliert, deren Aufbau und Implementierung anhand weltweit anerkannter Normen zertifiziert sind. Alle Standorte verfügen

dementsprechend über eine Zertifizierung nach der DIN ISO-Norm 9001, 14001 und 50001; zuletzt wurden im Berichtsjahr 2021 die Standorte Berlin, Dortmund, Jever sowie Krostitz rezertifiziert. Überregional distribuierte Marken, die über den organisierten Handel vertrieben werden, werden zusätzlich über den GFSI (Global Food Safety Initiative) im Bereich Lebensmittelsicherheit zertifiziert.

Als Hersteller von Einzelfuttermittel (Biertreber und Hefe) werden alle Brauereien nach dem Standard Q&S (Qualität und Sicherheit) zertifiziert. Alle Betriebe haben hier das höhere Zertifizierungsniveau (Status 1) erreicht. Darüber hinaus findet bei dem Selters Mineralbrunnen Augusta Victoria der anerkannte Lebensmittelstandard des *American Institute of Baking (AIB)* Anwendung.

Zertifizierungen 2019 ○ / 2020 ◇ / 2021 □

STANDORTE	ISO 9001 (QUALITÄT)	ISO 14001 (UMWELT)	ISO 50001 (ENERGIE)	FSSC 22000 (FOOD SAFETY SYSTEM CERTIFICATION)	AMERICAN INSTITUTE OF BANKING	QS (QUALITÄT UND SICHERHEIT)
Holding	○◇□	○◇□	○◇□	□		
Berlin	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Dortmund	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Frankfurt am Main	○*◇*□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Freiberg	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Jever	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Köln	○◇□	○◇□	○◇□			○◇□
Krostitz	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Leipzig	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Radeberg	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Rostock	○◇□	○◇□	○◇□			○◇□
Stuttgart	○◇□	○◇□	○◇□			○◇□
Allgäuer Brauhaus AG	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□		○◇□
Tucher	○◇□	○◇□	○◇□			○◇□
Selters	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□	○◇□	

○ = Zertifizierung 2019
 ◇ = Zertifizierung 2020
 □ = Zertifizierung 2021
 * = inklusive BraufactuM

Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Produktqualität und -sicherheit werden bereits beim Einkauf der Rohstoffe berücksichtigt, durch definierte Herstellungs- und Abfüllprozesse weitergeführt, durch etablierte Analysemethoden in der Qualitätssicherung abgesichert und enden noch nicht in der Logistik auf dem Weg zum Kunden. An einer ständigen Optimierung wirken auch Kunden mit – ob Geschäftspartner oder Konsumenten,

Kundenanregungen oder -beschwerden werden seit dem Berichtsjahr 2021 durch den neuen Bereich „Verbraucherservice“ entgegengenommen, der für sämtliche Konsumenten zum Thema „Qualität“, aber auch sonstige Verbraucheranfragen bearbeitet. Die verantwortlichen Leiter der Standorte verantworten und fördern die Umsetzung des Managementsystems und die entsprechenden Maßnahmen.

Umgang mit Produktrisiken

Um Risiken hinsichtlich der Produktsicherheit und Verbrauchergefährdung zu minimieren setzt die Radeberger Gruppe auf ein umfassendes HACCP¹ System einschließlich Präventivprogrammen, Rückverfolgbarkeitssystemen und Notfallprävention ein. Auf Grundlage der Analyse potenzieller Gefahren werden hierbei unter anderem sogenannte kritische Lenkungspunkte (CCPs) identifiziert und mithilfe geeigneter Mess-Systeme, Grenzwerte und Maßnahmen beherrschbar gemacht. Vorgaben zur Hygiene befinden sich in der gruppenweit gültigen Hygiene-Richtlinie. Den Produktschutz, in Fachkreisen „Food Defense“ genannt, sichert die Unternehmensgruppe zum einen über die Erstellung von Food Defense Gefährdungsbeurteilungen ab, mit denen das Risiko von Manipulation und Sabotage erkannt werden soll. Zum anderen steht die Standortsicherheit im Fokus, etwa durch entsprechende Zugangsbeschränkungen. Für den Fall eines akuten Problems oder einer Krise im Hinblick auf die Produkte einschließlich ihrer Rohstoffe und Verpackung sind im Krisenmanagement-Handbuch klare interne Prozesse und Zuständigkeiten definiert.

Nachbarschaftsbeschwerden

Die Radeberger Gruppe produziert an 13 Standorten in Deutschland Biere und alkoholfreie Getränke. Da die mit dem Brauen von Bier und der Produktion alkoholfreier Getränke einhergehenden Prozesse auch Auswirkungen auf umliegende Anwohner haben können (Emissionen, Lärm, Logistikkbewegungen, usw.), pflegt die Radeberger Gruppe an ihren Standorten den Austausch mit ihren Nachbarn. So werden zum Beispiel mögliche Beschwerden systematisch erfasst, ausgewertet und aus diesen Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Ein besonderes Augenmerk legt sie dabei auf Standorten in Innenstadtlagen. Dabei reagieren die Standorte auf Nachbarschaftshinweise grundsätzlich individuell.

Rückrufe

Die Radeberger Gruppe legt bei ihren Produkten großen Wert auf definierte Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Sollte trotz umfassender Qualitätskontrollen und definierter Kontrollmechanismen in Produktion und Abfüllung einmal eine Gesundheitsgefährdung von einem ihrer Produkte ausgehen, gilt für die Unternehmensgruppe ein klarer Leitsatz: Sie handelt dann unverzüglich und informiert Kunden und Konsumenten transparent über den Rückruf– und leitet in enger Abstimmung mit den zuständigen Behörden umgehend einen öffentlichen Rückruf ein.

Im Berichtszeitraum haben die sorgfältigen Qualitätskontrollen und Kontrollmechanismen das festgelegte Qualitätsniveau der Unternehmensgruppe bestmöglich abgesichert, so dass kein öffentlicher Rückruf erfolgen musste.

¹HACCP = Hazard Analysis and Critical Control Points

Um sicherzustellen, dass die im Qualitätsmanagementsystem festgehaltenen Anforderungen und Maßnahmen angewendet und umgesetzt werden, führt die Radeberger Gruppe im jährlichen Turnus interne Audits durch. Diese erfolgen durch qualifizierte interne Auditoren der Unternehmensgruppe und ergänzen die Audits der akkreditierten Zertifizierungsstellen im Rahmen der turnusgemäßen Zertifizierung nach DIN ISO 9001, 14001, 50001, FSSC² 22000 und Q&S³. Weitere Details mit Blick auf die internen Audits finden sich unter „*Wasser und Abwasser*“. Um sich im Qualitätsbereich stetig zu verbessern, verfolgt und bewertet die Radeberger Gruppe qualitätsrelevante Parameter und die damit verbundenen Zielsetzungen über einen internen monatlichen Qualitätsbericht, der für alle im Rahmen der jährlichen Gruppenzielvereinbarung Standorte erstellt wird. Im Berichtszeitraum waren dies 13 Standorte.

Um die Produkt- und Prozessqualität innerhalb der Unternehmensgruppe sicherzustellen, ist die Einbindung der Mitarbeitenden unerlässlich. Aus diesem Grund schult die Radeberger Gruppe sämtliche Beschäftigte im jährlichen Turnus in den relevanten Belangen des Managementsystems und den gesetzlichen Anforderungen.

Maßnahmen und Highlight-Projekte im Berichtszeitraum

Die Radeberger Gruppe setzt im Qualitätsbereich zur kontinuierlichen Optimierung stetig Verbesserungsmaßnahmen in allen Bereichen der Unternehmensgruppe um. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise ein neues Hygienekonzept für die Abfüllanlagen der Radeberger Gruppe erarbeitet, das die Durchführung von Hygieneaudits vorsieht und darüber hinaus klare Zielsetzungen sowie eine konsequente Nachverfolgung von Abweichungen beinhaltet, unter anderem mithilfe von Qualitätsgesprächen. Bereits im Jahr 2022 werden die Hygieneaudits um die Produktionsbereiche erweitert.

²FSSC = Food Safety System Certification

³Q&S = Qualität & Sicherheit

Gesellschaftliches Engagement

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 413-1, 103 (1 bis 3)

Die Radeberger Gruppe engagiert sich über ihre eigene Geschäftstätigkeit hinaus in zahlreichen sozialen, kulturellen und regionalen Projekten. So engagieren sich insbesondere die Brauereien und Tochtergesellschaften in ihren jeweiligen Regionen – neben ihrer Rolle als Arbeitgeber – auch als Teil der örtlichen Gemeinschaft sowie als Initiator, Unterstützer und Kooperationspartner gemeinnütziger Projekte und bewährter regionaler Veranstaltungen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf sozialen und kulturellen Belangen sowie der Sportförderung.



Soziales

Nach der Flutkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen im Juli 2021 leistete die Radeberger Gruppe schnelle und pragmatische Soforthilfe vor Ort. Mit Blick auf die anfangs bestehenden Trinkwasserengpässe unterstützte die Unternehmensgruppe durch die Anlieferung alkoholfreier Getränke, die z.B. mithilfe von Lastzügen von den Dortmunder Brauereien in das besonders betroffene Hagen transportiert und dem Leiter des dortigen Einsatzkommandos übergeben wurden. Neben der Bevölkerung konnten auch Helfer der Feuerwehr, der Bundeswehr, des Technischen Hilfswerk, Rettungskräfte und andere freiwillige Hilfskräfte mit alkoholfreien Getränken unterstützt werden. Auf die zahlreichen Anfragen dieser Gruppen, weiterer Hilfsorganisationen und von Privatleuten reagierte die Radeberger Gruppe und unterstützte die genannten Gruppen und Organisationen mit weiteren Sachspenden. So lieferte sie beispielsweise

Selters Mineralwasser an die Bundeswehr und unterstützte ihre Schwestergesellschaft Dr. Oetker, die ebenfalls Helfer vor Ort mit Nahrungsmitteln versorgte, mit Selters Mineralwasser und PepsiCo-Getränken. Auch Mitarbeitende der Radeberger Gruppe beteiligten sich mit privaten Hilfsleistungen, Kontaktvermittlung und Spenden, beispielsweise für einen eigens organisierten Hilfstransport eines Auszubildenden der Dortmunder Brauereien.

Als Mitinitiator des „Nürnberger Herz“-Preises fördert die Tucher Privatbrauerei seit vielen Jahren die Kultur des ehrenamtlichen Miteinanders und ehrt im halbjährlichen Rhythmus die „Helden des Alltags“. In den Berichtsjahren 2019 bis 2021 wurde die Ehrung zu insgesamt sechs Gelegenheiten zusammen mit der Stadt Nürnberg an zahlreiche regionale Vereine vergeben. Außerdem ist die Tucher Privatbrauerei als exklusiver Sponsor der Nürnberger Ehrenamtskarte engagiert.

Im Rahmen der Spendenaktion „Doppelt hilft besser“ von Berliner Kindl Jubiläums Pilsener konnten im Februar 2021 insgesamt 42.000 Euro für regionale Vereine und soziale Projekte gesammelt werden. Teilnehmer hatten die Möglichkeit, eigene Wunschprojekte oder -vereine als Spendenempfänger zu nennen oder unter vier Vorschlägen auszuwählen: dem Behinderten- und Rehabilitations-Sportverband Berlin, dem Kunst- und Kulturförderer Berlin workx, dem Malteser Hilfsdienst sowie dem Zoo/Tierpark Berlin. Eine ähnliche Spendenaktion hatte die Hasen-Bräu im Januar 2019 auf der Augsburger Erlebnismesse afa initiiert. Sämtliche auf der Messe erzielten Erlöse aus dem Verkauf ihres Häsle gingen an die Stiftung Kartei der Not, die unverschuldet in Not geratenen Menschen hilft. Bereits in den vorherigen fünf Jahren hatte Hasen-Bräu die Initiative dank verschiedener Aktionen mit insgesamt rund 30.000 Euro unterstützt.

Außerdem unterstützt die Radeberger Gruppe das langjährige und umfassende Engagement der Oetker Gruppe für die SOS Kinderdörfer regelmäßig mit entsprechenden Spenden.

Kultur

Bereits seit dem Jahr 1996 verleiht die Binding-Kulturstiftung den Binding-Kulturpreis. Ein Jahr zuvor war die Stiftung anlässlich des 125-jährigen Jubiläums der namensgebenden Binding Brauerei gegründet worden. Im Berichtszeitraum wurden drei Preise verliehen. Im Jahr 2021 überreichte Bergit Gräfin Douglas, die Vorsitzende des Vorstands der Binding-Kulturstiftung, die mit jährlich 50.000 Euro dotierte Auszeichnung in einer Feierstunde in der Frankfurter Paulskirche an den gemeinnützigen Verein ID Frankfurt (Independent Dance and Performance), eine Assoziation freischaffender Künstler, Theoretiker und Vermittler in Choreografie und Performance. Zugleich wurde der Preisträger des Vorjahrs, die Junge Deutsche Philharmonie, nachträglich geehrt. Im Berichtsjahr 2019 hatte der Frankfurter Kunstverein die Ehrung erhalten.

Im Berichtsjahr 2020 hat die Radeberger Exportbierbrauerei ihre langjährige Partnerschaft für das Dresdner Canaletto, um weitere drei Jahre verlängert. Sie ist offizieller Bierpartner der ersten Stunde und unterstützt das Bürgerfest, das Kultur und Unterhaltung für Groß und Klein an zahlreichen Orten der sächsischen Landeshauptstadt bietet, mit finanziellen und logistischen Mitteln. Dank ihres Engagements können Besucher aus nah und fern das Canaletto kostenfrei genießen.

In den Jahren 2020 und 2021 sind durch die Corona Pandemie hunderte von Kultur und Sportveranstaltungen ausgefallen, die sonst ganz natürlich in dem Eventkalender der Radeberger Gruppe Bestandteil haben. Im Jahr 2022 finden erfreulicherweise wieder zahlreiche Kulturveranstaltungen, gefördert durch die Unternehmensgruppe statt.

Sportförderung

Zum Selbstverständnis der Radeberger Gruppe gehört seit vielen Jahren das Engagement für den deutschen Sport. Zahlreiche Standorte der Radeberger Gruppe unterstützen regionale Sportvereine – über vielfältige Sportarten, Ligen und Spielzeiten hinweg. Die nachfolgende Übersicht stellt eine Auswahl dar.

Seit dem Jahr 2008 sind der Fußballbundesligist Borussia Dortmund und Brinkhoff's gemeinsam am Ball. Die Partnerschaft wird langfristig fortgesetzt, mindestens bis zum Saisonende 2028. Der Verein und das „Bier aus dem Revier“ werden dann ihre 20-jährige Zusammenarbeit feiern können. Darüber hinaus ist Brinkhoff's auch Partner des Fan-Projekts Dortmund e.V. und seit dem Berichtsjahr 2021 zudem bei der ersten Frauen-Fußballmannschaft sowie den Handball-Damen von Borussia Dortmund engagiert.

Neben den Engagements in Fußball und Handball ist Brinkhoff's im Eishockey und Basketball aktiv. Im August 2021 verlängerten Brinkhoff's Alkoholfrei und die Eisadler Dortmund ihre Zusammenarbeit. Am Stammsitz des Deutschen Basketball Bundes in Hagen ist Brinkhoff's seit November 2021 offizieller Bierpartner neu beim Basketballclub Phoenix Hagen dabei.

Ebenfalls neu im Basketball engagiert ist Stuttgarter Hofbräu: Sie ist seit der Saison 2021/2022 als Partner der MHP Arena und der MHP Riesen Ludwigsburg dabei. Daneben unterstützt sie ebenfalls seit dem Jahr 2021 die Bietigheim Steelers im Eishockey und den 1. FC Heidenheim 1846 im Fußball.

Im August 2021 haben auch der Fußballbundesligist Hertha BSC und Berliner Kindl vereinbart, ihre bestehende Partnerschaft, um mindestens drei Jahre zu verlängern. Die Kooperation besteht bereits seit der Bundesliga-Spielzeit 2018/2019.

Seit mehr als 20 Jahren leben der 1 FC Union Berlin und Berliner Pilsner eine eiserne Partnerschaft in verschiedenen Ligen.

Bereits ihr zehnjähriges Jubiläum feierten die Tucher Privatbrauerei und der Handballverein HC Erlangen im Berichtsjahr 2019. Zudem sponsort sie den Fußballverein Greuther Fürth sowie die Eishockeymannschaft der Nürnberg Ice Tigers.

Sonstige Förderaktivitäten

Eine Vielzahl von Projektideen und Initiativen konnte Ur-Krostitzer mit seiner Aktion „Wahre Helden bewegen was“ im Berichtsjahr 2021 unterstützen. Bereits zum vierten Mal suchte Ur-Krostitzer gemeinsam mit Kunden die „Helden des Alltags“, die in ihrer Region etwas bewegen. Mit über 13.500 abgegebenen Stimmen allein in der ersten Woche der Abstimmung – wurden neun Teams aus insgesamt 80 Bewerberprojekten ausgewählt. Die Gewinner engagieren sich mit unterschiedlichen Aktionen in vielfältigen Bereichen und konnten sich über je 1.000 Euro als finanzielle Unterstützung für ihre Anliegen freuen.

Anlässlich des 600-jährigen Jubiläums der Universität Rostock im Juni 2019 präsentierte die Hanseatische Brauerei Rostock mit Rostocker Dunkles Festbräu nicht nur ein eigenes Jubiläumsbier, sondern verband damit eine Spendenaktion für soziale Projekte: Von den ersten 20.000 im Handel verkauften Kästen der Bierspezialität spendete die Traditionsbrauerei jeweils einen Euro für soziale

Zwecke. Die Spenden in Höhe von jeweils 5.000 Euro erhielten vier Institutionen der Hansestadt und ihrer Region. Freuen konnten sich darüber der „Rostock denkt 365 Grad e.V.“, die Interessengemeinschaft „Historischer Stadtrundgang zum Stadtgeburtstag“, das Waterbike-Team der Universität Rostock und das Hanseatic-Efficiency-Team der Universität Rostock.

Um pandemiebedingt in schwere finanzielle Nöte geratene Kiezkneipen-Wirte zu unterstützen, startete die Berliner Traditionsmarke Schultheiss auf Initiative ihres langjährigen Partners und Kiezkneipenbewahrers Frank Zander im Frühjahr 2020 eine Hilfsaktion zu Gunsten von Berliner und Brandenburger Kiezkneipen. Mit Hilfgeldern in Höhe von insgesamt 20.000 Euro konnte zwanzig Wirten geholfen werden, um den Erhalt der Kiezkneipen und der dortigen Arbeitsplätze zu unterstützen. Über die Begünstigten konnten die Gäste mitentscheiden, indem sie ihre Lieblings-Kiezkneipen auf der Schultheiss-Facebook-Seite ins Rennen schickten. Aus allen Vorschlägen loste Schultheiss wöchentlich fünf Kneipen aus, die ihre Soforthilfe innerhalb von nur 48 Stunden ausgezahlt bekamen.

Engagement für Umwelt und Biodiversität

Abgedeckte GRI-Disclosures:

GRI 304-3, jeweils mit 103 (1 bis 3)

Biodiversität und Umweltschutz sind der Radeberger Gruppe ein wesentliches Anliegen, denn neben dem intrinsischen Schutz der heimischen Natur und der Tiere ist sie auch unternehmerisch von einem ökologischen Gleichgewicht abhängig. Um sich für den Erhalt der biologischen Vielfalt einzusetzen, hat die Radeberger Gruppe diverse Projekte initiiert, die konkrete Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung von Biodiversität und natürlichen Lebensräumen umfassen.



Vertragsanbau und Biodiversitätsmaßnahmen

Als Unternehmensgruppe, die für die Produktion ihrer Getränke vorwiegend Rohstoffe landwirtschaftlichen Ursprungs verwendet, berücksichtigen wir die ökologischen Auswirkungen, die mit dem Anbau und Transport dieser Rohstoffe verbunden sind. Aus diesem Grund haben wir im Berichtszeitraum den Vertragsanbau von Braugerste als einem unserer wichtigsten Rohstoffe ausgebaut. Inzwischen sind 62 Millionen Quadratmeter Anbaufläche – das entspricht einer Fläche von rund 9.000 Fußballfeldern – bei mehr als 50 Landwirten in der direkten Kontrahierung (Stand zum Ende des Berichtsjahrs 2021). Mit ihnen wurden in der Ernte rund 40.000 Quadratmeter Blühwiesen realisiert, die zusätzlichen Lebensraum und Nahrungsangebote für Insekten schaffen. Diese Flächen dienen dazu, zusätzlichen Lebensraum und Nahrungsangebote für Insekten zu schaffen und damit Nahrungsangebote und Lebensräume für Insekten bereitzustellen.

Projektförderung und Spendenaktionen

30 Jahre Förderung von regionalen Umweltprojekten: – Dieses schöne Jubiläum feierte Stuttgarter Hofbräu mit ihrer brauereieigenen Umweltstiftung im Berichtsjahr 2021. Seit ihrer Gründung hat sie mehr als 200 Umweltprojekte gefördert. Auch für ihr Jubiläumsjahr kann die Stuttgarter Hofbräu Umweltstiftung eine eindrucksvolle Bilanz vorweisen: Über eine Millionen Euro hat sie zugunsten von Förderprojekten ausgeschüttet.

Gemeinsam mit der Stadt Leipzig startete die Krostitzer Brauerei im Frühsommer 2021 die Aktion „Wahre Helden packen's an“ zur Förderung der Stadtnatur. Für jedem in diesem Zeitraum verkauften Kasten Ur-Krostitzer wurden 50 Cent an Leipziger Naturprojekte weitergegeben. Insgesamt kam ein hoher fünfstelliger Betrag zusammen, den die Krostitzer Brauerei kurzerhand auf 100.000 Euro aufrundete. Mit der Stadt Leipzig wurden drei besonders dringliche Projekte als Empfänger ausgewählt. Die Wahl fiel zum einen auf die Renaturierung einer Auenlandschaft im Leipziger Stadtteil Sellerhausen, zum anderen auf die Errichtung eines hölzernen Artenschutzturms als Nistplatz für bedrohte Tierarten. Dritter Begünstigter ist der Wildpark Leipzig der eine Summe von 33.000 Euro in Empfang nehmen konnte. Im Anschluss an die Sammelaktion meldeten sich zudem verschiedene Vereine aus Projektumfeldern bei der Brauerei, sodass mit der Durchführung von zwei gemeinsamen Arbeitseinsätzen zur Parkpflege im Volkshain Stünz sowie dem Gutspark Mölkau weitere praktische Hilfe geleistet werden konnte.

Eine weitere ähnliche Spendenaktion führte die Radeberger Exportbierbrauerei im Herbst 2021 unter dem Motto „Mein Kasten für unsere Heimat“ durch. Die gesammelte und von der Brauerei aufrundete Spendensumme belief sich auf insgesamt 170.000 Euro, die an den Verein der Freunde des Nationalparks Sächsische Schweiz e. V. überreicht wurde. Dank der großen Unterstützung der Aktionsteilnehmer und des hohen Spendenbetrags konnten ab dem Frühjahr 2022 sogar fünf weitere, ursprünglich nicht geplante Maßnahmen angegangen werden, unter anderem die Sanierung von Wegen, Aufstiegen und einer Brücke sowie der Bau einer neuen Schutzhütte im Nationalpark.

Naturnahe Gestaltung von Freiflächen

Durch die Neu- und Umgestaltung von brachliegenden oder umgewidmeten Flächen setzt die Radeberger Gruppe Maßnahmen zur naturnahen Gestaltung an ihren Standorten um. Im Bierdorf Krostitz hat die Krostitzer Brauerei beispielsweise Flächen an einen Landwirt verpachtet, der diese nun bewirtschaftet. Die Flächen bieten Lebensraum für Blumen, Gräser, Insekten und Kleintiere und

werden auch von Schafen genutzt. Auch rund um die neue Abwasseranlage am Standort Krostitz sollen Grün- und Blühflächen entstehen.

Auch auf dem Betriebsgelände der Selters Mineralquelle Augusta Victoria gibt es ein langfristiges Projekt der sukzessiven Umgestaltung und Begrünung, das eng begleitet wird vom Global Nature Fund e.V. (GNF), einer international tätigen Stiftung zum Erhalt von Natur und Umwelt. Umgesetzt wurde beispielsweise eine Blühwiese mit Insektenhotels.

Sensibilisierung und Stakeholder-Einbindung

Einen besonderen Höhepunkt stellte im Berichtsjahr 2020 die Einweihung des Entdeckerpfads „In den Selterswiesen“ dar, die anlässlich des 6. Hessischen Tags der Nachhaltigkeit stattfand. Der zwei Kilometer lange Lehrpfad mit Informationstafeln zu Ökologie und Biotopen in der Umgebung des Selters Mineralbrunnen ist ein Gemeinschaftsprojekt mit dem benachbarten Biskirchener Heil- u. Mineralbrunnen sowie lokalen Naturschutzakteuren und wird von regionalen Vertretern aus der Politik unterstützt. Die Landschaft der Lahnaue bietet zahlreichen Pflanzen- und Tierarten Lebensräume. Der Pfad soll Besucher über die Ökologie und die Biotope der Region informieren und damit das Verständnis für die natürliche Umgebung fördern.

Bereits seit dem Jahr 2017 besteht im Leipziger Stadtteil Reudnitz unter der Schirmherrschaft der Sternburg Brauerei ein Urban-Gardening-Projekt, das in Zusammenarbeit mit der Organisation „Annalinde“ entwickelt wurde, die in Leipzig bereits zwei Gemeinschaftsgärten betreibt.

Im sogenannten Burgarten – im Schatten der Gärtanks – können Interessierte bei der Bewirtschaftung von 72 Hochbeeten mitwirken und unter professioneller Anleitung säen, pflanzen sowie ernten. Auch die Saatgutgewinnung, Gemüseverarbeitung und -konservierung können dort erlernt werden. Durch das Projekt werden Menschen aus dem Stadtteil in entspannender und praxisnaher Atmosphäre für die lokale Herstellung von Lebensmitteln und das Thema „Biologische Vielfalt“ sensibilisiert.

Anlässlich des „Internationalen Tags der Umwelt“ im Jahr 2019, der unter dem Motto „Insekten schützen – Vielfalt bewahren!“ stattfand, weihte die Radeberger Gruppe an ihrem Frankfurter Stammsitz ein „Air Bee&Bee“-Insektenhotel ein. Das Projekt wird in Kooperation mit dem Natur- und Vogelschutzverein Biskirchen e.V. durchgeführt. Bereits bei der Einweihung halfen zahlreiche Mitarbeitende mit und holten sich zugleich Anregungen zur Gestaltung eines Gartens mit geeigneten Lebensräumen und Nahrungsangeboten für Bienen und andere Insekten.

Rechtliche Hinweise

Radeberger Gruppe KG

Darmstädter Landstraße 185

60598 Frankfurt am Main

Telefon: [+ 49 69 60 65 - 0](tel:+496960650)

Telefax: + 49 69 60 65 - 209

E-Mail: info@radeberger-gruppe.de

Geschäftsführung:

Guido Mockel (Sprecher der Geschäftsführung)

Christian Schütz

Registergericht: Frankfurt am Main

Registernummer: HRA 42855

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE814562679

Persönlich haftende Gesellschafterin:

Dr. August Oetker KG, Bielefeld

Verantwortlich i. S. d. § 18 Abs. 2 MStV:

Jens Berberich

Radeberger Gruppe KG

Darmstädter Landstraße 185

60598 Frankfurt am Main

E-Mail: nachhaltigkeit@radeberger-gruppe.de

Verbraucherschlichtungsstelle:

Wir nehmen nicht an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle teil.

Urheberrecht / Haftungsausschluss:

Die durch uns erstellten Inhalte auf dieser Website unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts bedarf unserer schriftlichen Zustimmung.

Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernehmen wir keine Gewähr.

Diese Website enthält Links zu Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben und für die wir daher auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets deren Anbieter oder Betreiber verantwortlich.

Digitales Konzept und Gestaltung:

3st kommunikation GmbH

Taunusstraße 59 - 61

55118 Mainz

Wesentlichkeitsanalyse:

Systain Consulting GmbH

Brandstwiete 1

20457 Hamburg

Hosting:

OEDIV Oetker Daten- und Informationsverarbeitung KG

Bechterdisser Straße 10
33719 Bielefeld

Beratung:

Hutter & Partner, Prof. Dr. Carolyn Hutter, Calw

Redaktionelle Mitarbeit:

Michaela Burtsche

Renate Goergen

Franziska Krüger

Anna Rasa Lechner

Nicole Neuhaus

Fotocredits:

Architektur:

Kirsten Bucher

Bornheimer Landstraße 54 HH

60316 Frankfurt am Main