

HOFMANN^s

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Mit klarem Blick handeln

Inhalt

Vorwort	03
Über diesen Bericht	04
ESG-Update: Fortschritte 2025	05
Kennzahlen im Überblick	06
Environment im Dialog	07
Social im Dialog	09
Governance im Dialog	11
Spotlights	13
Nachhaltigkeitserklärung	18
ESRS-Index	68
Impressum	74

07



Environment

Wenn mehr Grün auf den Teller kommt

Pflanzenbasierte Ernährung kann viel bewegen und richtig gut schmecken. Ein Interview zeigt, wie Genuss und Fleischalternativen bei HOFMANNs zusammenfinden.

→ [Zum Artikel](#)

09



Social

Der Cleanup Day für aktives Umweltbewusstsein

Beim gemeinsamen Cleanup Day in Boxberg sammelten Schüler*innen und weitere Engagierte rund um die Schule in Schweigern Abfälle ein.

→ [Zum Artikel](#)

11



Governance

Nachhaltigkeit strategisch verankern

Wir haben den Grundstein für unsere Nachhaltigkeitsstrategie gelegt. Unser Geschäftsführer Ralph Wannenwetsch weiß Interessantes zu erzählen.

→ [Zum Artikel](#)

18



Nachhaltigkeit und Offenheit

Wir stellen unsere Konzepte, Maßnahmen und Ziele in Form von Zahlen, Daten und Fakten in unserem Nachhaltigkeitsbericht vor.

→ [Zur Nachhaltigkeitserklärung](#)

Vorwort

Mittlerweile können wir von einer Tradition sprechen, denn wir veröffentlichen hiermit unseren vierten Nachhaltigkeitsbericht. Aus gutem Grund: Wir sind sicher, dass Nachhaltigkeit eine der zentralen Aufgaben unserer Zeit bleibt. Themen wie Klimaschutz, Ressourcenschonung und verantwortungsvolles Wirtschaften haben nicht an Gewicht verloren. Im Gegenteil: Sie verlangen nach klaren Strategien und konsequentem Handeln. Deshalb entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen kontinuierlich weiter und sehen unsere daraus abgeleiteten Maßnahmen als wichtigen Beitrag zur langfristigen Zukunftsfähigkeit von HOFMANNs.

Ähnliches gilt für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wir verstehen sie als festen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung und arbeiten deshalb daran, unsere Prozesse und Strukturen im Einklang mit den Anforderungen einer modernen Berichterstattung weiterzuentwickeln. Der vorliegende Bericht orientiert sich dabei an den ESRS-Rahmenwerken und schafft so eine weitgehende Transparenz über unsere wesentlichen Handlungsfelder und Fortschritte.

Bereits in den vergangenen Geschäftsjahren haben wir wichtige Voraussetzungen geschaffen, um Nachhaltigkeit systematisch im Unternehmen zu verankern. Ein zentraler Schritt war die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse, durch die wir die relevanten ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Themen für HOFMANNs identifizieren konnten. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Klimabilanzierung zu verbessern, indem wir die Qualität der notwendigen Daten kontinuierlich erhöhen.

Das vergangene Geschäftsjahr haben wir zudem genutzt, um unser kulturelles Verständnis von HOFMANNs weiterzuentwickeln. Im Rahmen eines zweitägigen Strategie-Workshops entwickelte das Management-Team gemeinsam eine Unternehmensphilosophie, die beschreibt, was uns ausmacht: die Freude daran, Menschen mit qualitativ hochwertigem Essen zu begeistern – ganz nach unserem Slogan „Natürlich. Einfach. Lecker!“. Dabei prägen Werte wie Respekt, Vertrauen, Verantwortung, Offenheit und Teamgeist unsere tägliche Zusammenarbeit ebenso wie der Mut, neue Wege zu gehen und Entwicklungen aktiv

zu gestalten. Unser Anspruch ist es, nachhaltiges Wachstum mit kulinarischer Qualität, hoher Kundenorientierung und zukunftsfähigen Prozessen zu verbinden. Gleichzeitig schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Sicherheit bietet, Talente fördert und gemeinsames Handeln in den Mittelpunkt stellt. Diese Grundsätze verstehen wir als wichtigen Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und als Basis für den langfristigen Erfolg von HOFMANNs.



Sarah Bräkling

Leitung Nachhaltigkeit



Ralph Wannenwetsch

Vorsitzender der Geschäftsführung





Ralph Wannewetsch und Sarah Bräkling analysieren gemeinsam die Ergebnisse der Klimabilanzierung.

Über diesen Bericht

Mit diesem vierten Nachhaltigkeitsbericht gibt die Hofmann Menü-Manufaktur GmbH einen Einblick in ihre Aktivitäten im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens. Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025. Die vollständige **Nachhaltigkeitserklärung** ist ab Seite 18 dieses Berichts zu finden.

Hintergrund der Berichterstattung

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU verpflichtet bestimmte Unternehmen zur Berichterstattung über ökologische und soziale Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Aber: Im Zuge der Omnibus-Regulierung und der damit verbundenen Anpassungen der europäischen Nachhaltigkeitsvorgaben sieht sich HOFMANNs derzeit nicht mehr unmittelbar berichtspflichtig. Dennoch halten wir an den ESRS (European Sustainability Reporting Standards) als Rahmenwerk fest, weil sie aus unserer Sicht eine strukturierte und transparente Berichterstattung sicherstellen. Ziel ist es, die eigenen Nachhaltigkeitskennzahlen dadurch messbar weiterzuentwickeln und die Qualität der Nachhaltigkeitsdaten kontinuierlich zu verbessern. Zentrale Grundlage dieses Berichts ist die 2024 abgeschlossene doppelte Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir relevante Themen hinsichtlich der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie der

finanziellen Bedeutung identifiziert haben. Da sich seit der Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse an unserer Geschäftstätigkeit im Kern nichts geändert hat, haben die Ergebnisse weiterhin Bestand.

Grundlage der Datenerhebung

Die in diesem Bericht aufgeführten Daten orientieren sich an den Anforderungen der ESRS und der doppelten Wesentlichkeitsanalyse; die Standards dienen dabei ausschließlich als Rahmen für die Berichterstattung, nicht zur Erfüllung einer CSRD-/ESRS-Compliance. Der Erfassungsbereich beschränkt sich auf die Hofmann Menü-Manufaktur GmbH in Deutschland. Eine externe Prüfung der Daten hat nicht stattgefunden.

Hinweise zur Veröffentlichung und Datenqualität

→ Alle im Bericht enthaltenen Zahlen wurden kaufmännisch gerundet, wodurch es zu geringfügigen Abweichungen bei Summen- oder Prozentwerten kommen kann.

→ Der Nachhaltigkeitsbericht wird in digitaler Form als PDF-Dokument veröffentlicht und durch ein vorangestelltes Magazin begleitet, das zusätzliche Einblicke in die Unternehmenskultur, Projekte und Initiativen bei HOFMANNs gibt.

Mehr Nachhaltigkeit – eine Mission, viele Menschen

Auch im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam mit vielen engagierten Menschen daran gearbeitet, unser Wirtschaften konsequent nachhaltiger auszurichten. Dabei bauen wir auf die Stärke unserer Mitarbeitenden ebenso wie auf die enge Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern aus Wirtschaft und Region. Diesen Stimmen möchten wir hier bewusst Raum geben.

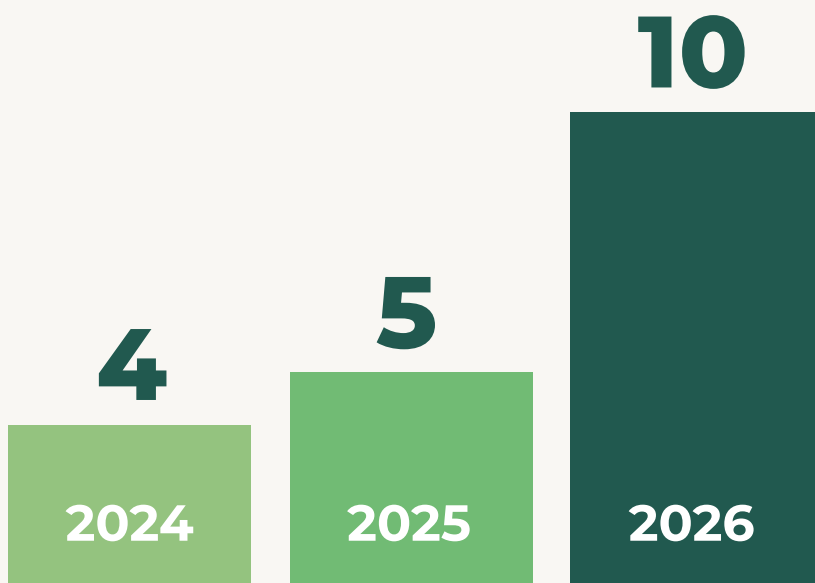


Nachhaltigkeitszahlen 2025 auf einen Blick

Environment

65%

der Rohwaren bei HOFMANNs kommen von **unseren direkten Lieferanten**¹ aus Baden-Württemberg, Bayern, Hessen oder Rheinland-Pfalz.²



Menüs mit **Produkten von Planted**.

100%

Ökostrom an allen Standorten.³

Über 95%

der eingesetzten **Lebensmittel werden verarbeitet** – der Anteil an Abfällen bleibt dabei seit vier Jahren konstant auf niedrigem Niveau.

¹ Tier-1-Lieferanten
² Die Zahl bezieht sich auf das vorangegangene Geschäftsjahr. Im Vergleich zum Berichtsjahr gab es nur sehr geringe Veränderungen, die vernachlässigbar sind.
³ An allen Standorten basierend auf vertraglich bezogenem Strom mit Herkunftsnachweisen für erneuerbare Energien.

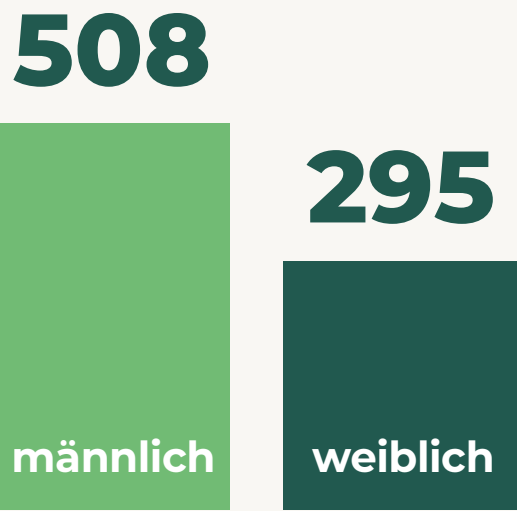
Social

Menüs und Menükomponenten, die HOFMANNs von Oktober 2024 bis September 2025 gespendet hat:

16.028

Um 35,5%

ist die Zahl der **Arbeitsunfälle** im Geschäftsjahr 2024/2025 im Vergleich zum Vorjahr **gesunken**.



Mitarbeitende bei HOFMANNs aus **48 Nationen**.

Rund 30

Mitarbeitende nahmen seit September 2024 an **firmeneigenen Deutschkursen** teil.

803

Mitarbeitende sind Teil von HOFMANNs und prägen das Unternehmen mit ihrer **Vielfalt und Erfahrung**.

Governance

Mit der Neuerarbeitung der **Unternehmensphilosophie** im Jahr 2025 wurde Nachhaltigkeit als strategischer Bestandteil der **vier Leitprinzipien** verankert.

4

ESG-Webinare vermittelten 2025 zentrale Inhalte **rund um Nachhaltigkeit**.

2025 fiel im Rahmen eines **unternehmensweiten Workshops** der Startschuss für die Entwicklung der **Nachhaltigkeitsstrategie**.

Environment

„Weniger Ideologie, mehr Qualität – das ist unser Weg.“



Pflanzenbasierte Ernährung kann einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Im Interview sprechen Dominik Liebig von Planted und Kai-Uwe Häfner von HOFMANNs darüber, wie sich Nachhaltigkeit, Genuss und wirtschaftliche Vernunft zusammenbringen lassen. Dabei geht es um CO₂-Reduktion, Ressourcenschonung und die Frage, wie Unternehmen ihre Klimaziele konkret unterstützen können.

Kai-Uwe Häfner, Head of Product bei HOFMANNs, bei der Entwicklung neuer Menüs.

Wie hat sich die Zusammenarbeit von Planted und HOFMANNs entwickelt?

DOMINIK LIEBIG (DL) Der Beginn der Partnerschaft liegt im Jahr 2022. Damals waren Mitarbeitende von HOFMANNs bei uns in der Schweiz und wir haben schnell festgestellt, dass uns gemeinsame Werte verbinden: Natürlichkeit, Clean Label, kurze Zutatenlisten, Inhouse-Produktion, kontrollierte Prozesse und vor allem die Lust auf Veränderung. Angefangen hat es praktisch mit dem ersten Gericht, dem Kebab Thai-Style. Die Zusammenarbeit ist seither immer enger geworden und hat sich sehr stark entwickelt.

KAI-UWE HÄFNER (KH) Das kann ich nur bestätigen. Wenn man sieht, wo wir heute stehen, ist das schon beachtlich: Seit dem 1. April haben wir insgesamt zehn Gerichte mit Planted-Produkten im Angebot.

Wie groß ist der Stellenwert pflanzenbasierter Gerichte bei HOFMANNs inzwischen?

KH Wir liegen in diesem Jahr bei rund 48% vegan-vegetarischem Anteil gegenüber Fleisch, Tendenz weiter steigend. Besonders im Klinik- und Bildungsbereich sehen wir, dass dort stärker nach pflanzlichen Alternativen gefragt wird.

Was treibt Sie beide an, diesen Weg so konsequent zu gehen?

KH Wir wollen negative Klimaauswirkungen reduzieren. Dafür gibt es einen großen Hebel: Das ist die Reduzierung von Fleisch, insbesondere von Rindfleisch, um die Menge der Treibhausgase zu senken. Damit wir dabei

Pflanzliche Proteine spielen eine essenzielle Rolle, wenn wir unsere Klima-ziele erreichen wollen.

**DOMINIK LIEBIG**

Key-Account-Manager
Foodservice Planted

vorankommen, benötigen wir Partner wie Planted. Zwar kommen wir aus einer Metzgerei, aber wir wollen auch Flexitarier, Vegetarier und Veganer ansprechen.

DL Pflanzliche Proteine spielen eine essenzielle Rolle, wenn wir unsere Klimaziele erreichen wollen – da reicht ein kurzer Blick auf die entsprechenden Zahlen. Das ist auch der Grund, warum wir von „better proteins“ und nicht von Fleischalternativen sprechen.

Es geht also nicht nur ums Klima, sondern auch um Umweltfragen insgesamt?

DL Industrielle Tierhaltung hat weltweite Folgen⁴: hoher Ressourcenverbrauch, Belastungen für Böden und Grundwasser, problematische Haltungsbedingungen. Wenn man zudem bedenkt, dass ein enormer Teil der Sojaproduktion in die Tierfütterung geht, sieht man, welches Potenzial in einer direkten pflanzlichen Ernährung steckt.

Ein Blick auf die Zahlen



planted.

Pflanzlich basierte Nahrungsmittel bieten deutliche Umweltvorteile gegenüber tierischen Produkten.⁵ So weist auch unser Partner Planted darauf hin, dass pflanzenbasierte Produkte im Vergleich zu Rindfleisch ein deutliches Potenzial zur Reduktion von CO₂-Emissionen und Wasserverbrauch haben.⁶

Ein zentraler Effizienzhebel liegt dabei in der direkten Nutzung pflanzlicher Rohstoffe: Wird Getreide unmittelbar für die menschliche Ernährung genutzt, entfallen Umwandlungsverluste der Tierhaltung, wodurch mehr Menschen versorgt werden

können. Laut einer Publikation des WWF können etwa 18%⁷ der globalen Treibhausgasemissionen auf die Viehwirtschaft entfallen, wenn dabei auch Emissionen aus Landnutzungsänderungen, sowie durch die Umwandlung von Waldflächen in Weide- und Futtermittelflächen berücksichtigt werden.

Pflanzliche Produkte gelten daher zunehmend als eigenständige, ressourceneffiziente Proteinquellen mit messbaren Vorteilen für Umwelt, Flächennutzung und Versorgungssicherheit.⁸

10

Menüs mit Produkten von Planted sind im Angebot bei HOFMANNs

^{5,8} Mehr Informationen finden Sie unter: umweltbundesamt.de ↗

⁶ Alle Angaben – auch die folgenden – von Planted; eatplanted.com ↗

⁷ Mehr Informationen finden Sie [hier](#) ↗



Schmackhaft: das planted.chicken „Butter Chicken Style“.

Lange galten pflanzliche Produkte vor allem als Verzicht. Ist das noch so?

KH Aus meiner Sicht hat die Entwicklung pflanzenbasierter Produkte in den vergangenen Jahren große Fortschritte gemacht. Qualität, Geschmack und Textur haben sich deutlich verbessert. Deshalb werden sie heute meiner Meinung nach zunehmend als Genussmittel wahrgenommen. Genau das ist für die Akzeptanz entscheidend, denn Nachhaltigkeit allein genügt nicht. Essen muss den Menschen auch Freude machen.

Essen muss den Menschen auch Freude machen.



KAI-UWE HÄFNER

Head of Product bei HOFMANNs

DL Deshalb investieren wir in Forschung und Entwicklung. Unser Anspruch ist: natürliche Zutaten, kurze Zutatenlisten, keine Zusatzstoffe, keine Geschmacksverstärker – und trotzdem ein authentischer Geschmack und eine überzeugende Textur. Während am Anfang die Strukturierung von Proteinen im Mittelpunkt stand, setzen wir heute zusätzlich stark auf Fermentation. Wir lassen unsere Produkte reifen, damit sie auf natürliche Weise Geschmack und Umami bekommen.

Ist „pflanzenbasiert“ also kein Experiment mehr, sondern ein Business Case?

KH Absolut! Fleischpreise sind schwer planbar. Bei pflanzlichen Produkten haben wir eine deutlich stabi-

lere Preisentwicklung. Dazu kommen kurze Lieferwege aus Deutschland und den Nachbarländern. Das macht uns weniger abhängig von globalen Krisen.

Wer fragt auf Kundenseite besonders stark nach solchen Produkten?

KH Vor allem private Träger treiben das Thema und im Krankenhausbereich spielt zusätzlich der Preis eine Rolle. Pflanzliche Gerichte sind oft günstiger als Fleischgerichte. Gleichzeitig müssen sie bestimmten ernährungsphysiologischen Anforderungen entsprechen und zum Beispiel laktosefrei sein. Aber auch Unternehmen schauen heute – im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements – auf gesunde Nahrungsmittel.

Wie sehen Sie die Zukunft?

DL Wir wollen die Proteinvierfältigkeit weiter stärken mit Erbse, Soja, Sonnenblume und auch neuen Produkten auf der Basis von Pilzen. Unser Ziel ist es, Lebensmittel für alle zu entwickeln: gut im Geschmack, stark in den Nährwerten, leicht in den Alltag integrierbar und ressourcenschonend hergestellt. Weniger Ideologie, mehr Qualität – das ist unser Weg.

KH Und trotzdem: Es wird auch zukünftig klassische Fleischgerichte geben. Aber der Fokus verschiebt sich weiter zu einer ausgewogenen, proteinreichen, aber vegetarischen oder veganen Ernährung. Wir möchten Lebensmittel herstellen, die man guten Gewissens und mit Genuss essen kann.

Social

„Nachhaltigkeit beginnt vor der eigenen Tür“

Beim gemeinsamen Cleanup Day in Boxberg sammelten Schüler*innen, Mitarbeitende und weitere Beteiligte rund um die Schule in Schweigern Abfälle ein und setzten damit ein sichtbares Zeichen für Umweltbewusstsein vor Ort. Für Bürgermeisterin Heidrun Beck war die Aktion mehr als nur eine Reinigungsmaßnahme: Sie versteht sie als praktischen Beitrag zur Umweltbildung und als Beispiel dafür, wie Nachhaltigkeit in einer Kommune konkret gelebt werden kann.

Frau Beck, war der Cleanup Day eine Premiere für Boxberg?

HEIDRUN BECK (HB) Nicht grundsätzlich. In unseren Ortsteilen gibt es immer wieder Müllsammelaktionen, die von Vereinen oder den Ortschaftsverwaltungen organisiert werden. Sie laufen allerdings meist dezentral und jeweils vor Ort. In dieser Form war der Cleanup Day in Zusammenarbeit mit HOFMANNs für uns jedoch der erste.

Wo genau wurde gesammelt?

HB Gereinigt wurde das Umfeld der Schule, also die umliegenden Flächen, angrenzende Wege, Plätze und auch ein kleiner Radweg in der Nähe. Das war ein überschaubares Gebiet, in dem die Teams sehr konkret arbeiten konnten.

Welche Bedeutung hatte die Aktion für die Stadt?

HB Solche Kooperationen sind für uns grundsätzlich wertvoll, gerade wenn sie einen konkreten Nutzen für die Kommune haben. Beim Cleanup Day kam beides zusammen: ein Beitrag für die Umwelt und ein Mehrwert für die Schülerinnen und Schüler. Denn es ging

nicht nur darum, Müll aufzusammeln. Wichtig war auch die inhaltliche Einführung durch die Mitarbeitenden von HOFMANNs davor, also die Beschäftigung mit Mülltrennung und mit der Frage, welche Folgen Verschmutzung für Umwelt und Weltmeere hat. Dadurch wurde die Aktion auch pädagogisch sinnvoll eingebettet.

Wie fügt sich so eine Aktion in das Nachhaltigkeitsverständnis der Stadt Boxberg ein?

HB Nachhaltigkeit ist für uns kein einzelnes Projekt, sondern eher ein Grundgedanke, der bei vielen Entscheidungen mitläuft. Dabei geht es nicht nur um Klimaschutz im engeren Sinn, sondern auch um die Frage, ob eine Entscheidung langfristig sinnvoll ist: Haben wir in zehn oder zwanzig Jahren noch etwas davon? Setzen wir Ressourcen an der richtigen Stelle ein? Oder investieren wir in etwas, das sich möglicherweise schnell überholt? Diese Überlegungen spielen bei uns im Alltag und auch im Gemeinderat eine wichtige Rolle.

Können Sie dafür Beispiele nennen?

HB Ja, Boxberg hat bereits vor Jahren ein Klimaschutzkonzept entwickelt. Außerdem haben wir die kommunale Wärmeplanung abgeschlossen und sie ist für uns als Flächengemeinde mit 13 Ortsteilen nicht einfach umzusetzen, weil wir sehr dezentral organisiert sind. Aber wir haben uns die Potenziale genau angesehen. Klar ist für uns: Bei neuen Gebäuden oder vergleichbaren Vorhaben wollen wir nicht auf veraltete Heiztechnologien setzen, die uns langfristig abhängig machen.



Heidrun Beck, Bürgermeisterin der Stadt Boxberg, engagiert sich – auch gemeinsam mit HOFMANNs – für mehr Nachhaltigkeit in ihrer Stadt.

Boxberg ist beim Thema erneuerbare Energien schon einige große Schritte gegangen, oder?

HB Ja, wir haben durch Windkraft und weitere Projekte im Bereich Photovoltaik eine gute Ausgangslage. Schon heute erzeugen wir mehr Strom, als wir in Boxberg selbst verbrauchen – ungefähr das Zweieinhalbfache. Das zeigt, dass auch eine kleinere Kommune im ländlichen Raum beim Thema Energiewende einiges bewegen kann.

Welche Rolle spielt der ländliche Raum bei Nachhaltigkeitsfragen?

HB Er bringt eigene Herausforderungen mit sich. Das gilt vor allem beim Thema Mobilität. Viele Menschen haben das Gefühl, auf mehrere Autos angewiesen zu sein. Gleichzeitig sehen wir aber auch, dass genau das in Wohngebieten zu immer mehr Platzproblemen führt. Nachhaltigkeit bedeutet für uns deshalb auch, bestehende Gewohnheiten zu hinterfragen.

Was wünschen Sie sich konkret von den Bürgerinnen und Bürgern?

HB Dass man sich ehrlich fragt: Brauche ich wirklich jedes Fahrzeug, das bei uns auf dem Hof steht? Im ländlichen Raum ist das nicht immer leicht, weil der öffentliche Nahverkehr nicht überall so funktioniert, wie man es sich wünschen würde. Trotzdem gibt es Alternativen, die stärker genutzt werden könnten.

Welche Alternativen sind das in Boxberg?

HB Wir haben seit Kurzem ein Carsharing-Angebot, das erfreulicherweise zunehmende genutzt wird. Außerdem gibt es mit „Wir verbinden Boxberg“ einen ehrenamtlich getragenen Fahrdienst innerhalb des Stadtgebiets. Gerade für ältere Menschen kann das im Alltag eine echte Hilfe sein, etwa für Arztbesuche oder Einkäufe. Solche Angebote können dazu beitragen, dass vielleicht nicht jede Familie unbedingt ein zweites oder drittes Auto braucht.

Wenn Sie auf den Cleanup Day zurückblicken: Was bleibt davon?

HB Vor allem die Erkenntnis, dass Nachhaltigkeit sehr konkret werden kann, wenn Menschen gemeinsam ins Handeln kommen. Der Cleanup Day war eine praktische Aktion mit sichtbarem Ergebnis. Gleichzeitig hat er deutlich gemacht, dass Umweltbewusstsein nicht abstrakt sein muss, sondern direkt vor der eigenen Haustür beginnt.

Nachhaltigkeit ist für uns kein einzelnes Projekt, sondern eher ein Grundgedanke, der bei vielen Entscheidungen mitläuft. Dabei geht es nicht nur um Klimaschutz im engeren Sinn.

**HEIDRUN BECK**

Bürgermeisterin der Stadt Boxberg



20 Millionen Menschen haben am Cleanup Day teilgenommen – ein Teil auch in Boxberg.

Der Cleanup Day

Der **World Cleanup Day** ist eine internationale Mitmachaktion, die dem gemeinschaftlichen Engagement für eine saubere Umwelt dient. Ziel der jährlich am **20. September** stattfindenden Aktion ist es, weltweit achtlos entsorgte Abfälle aus dem öffentlichen Raum zu entfernen. Seit dem Jahr 2024 wird der Aktionstag offiziell von den Vereinten Nationen anerkannt. Nach Angaben der Organisation Let's Do It World beteiligen sich weltweit mehr als **20 Millionen Menschen** in über **190 Ländern** an der Initiative.⁹

Die Aktivitäten werden dezentral organisiert: In Städten und Gemeinden schließen sich Freiwillige zu Gruppen zusammen, um Straßen, Plätze, Uferbereiche oder Grün- und Naturflächen von Müll zu befreien. Die eingesammelten Abfälle werden an zentralen Punkten gesammelt, dort sortiert und anschließend von den zuständigen kommunalen Entsorgungsbetrieben abgeholt.

⁹ Quelle: worldcleanupday.de 71

Governance

Nachhaltigkeit als Teil des Geschäftsmodells

Genau am 15. September 2025 ist HOFMANNs einen großen Schritt für mehr Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen gegangen: mit einem ESG-Workshop zur Erstellung einer eigenen, maßgeschneiderten Nachhaltigkeitsstrategie. Wie es seitdem weitergegangen ist und weitergehen wird, weiß Ralph Wannenwetsch, der Geschäftsführer des Unternehmens.

Herr Wannenwetsch, warum braucht HOFMANNs eine Nachhaltigkeitsstrategie?

RALPH WANNENWETSCH (RW) Weil sie aus meiner Sicht eine Grundvoraussetzung für den langfristigen Unternehmenserfolg ist. Wenn wir unsere Wertschöpfungskette nicht mit klarem Blick betrachten und Verantwortung für Umwelt und Menschen übernehmen, werden wir auf Dauer wirtschaftlich nicht erfolgreich sein. Kurzfristig mag man manches anders lösen können, aber langfristig sollte Nachhaltigkeit ein Eckpfeiler jedes Unternehmens sein. Dazu kommt: Unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und auch unsere Partner erwarten das heute. Aber wir treiben das nicht nur, weil der Markt es fordert, sondern auch aus innerer Überzeugung.

Wo steht HOFMANNs heute im Prozess?

RW 2025 war für uns das Jahr, in dem wir inhaltlich und strukturell die Weichen gestellt haben. Vorher gab es bereits erste Nachhaltigkeitsberichte und Datengrundlagen, aber wir haben im vergangenen Jahr bewusst entschieden, wie wir organisatorisch und strategisch weitergehen wollen. Jetzt sind wir in der

Phase der Operationalisierung. Das heißt: klare Ziele definieren, KPIs festlegen, Reporting-Strukturen aufbauen und Nachhaltigkeit systematisch in Prozesse und Zusammenarbeit integrieren. Ich bin überzeugt: Was ich nicht messen kann, kann ich auch nicht managen. Auf dieser Grundlage entwickeln wir jetzt die Strategie für 2026 und die Folgejahre.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in der Gesamtstrategie von HOFMANNs?

RW Wir haben ein Produkt, das sehr nah am Endkunden ist und emotional wahrgenommen wird: Essen. Gerade deshalb ist Nachhaltigkeit für uns kein Zusatzthema. Sie ist – meiner Meinung nach – auch keine Modeerscheinung und kein Projekt, das wieder verschwindet. Das wirkt sich ganz konkret auf Entscheidungen aus, die wir treffen müssen: beim Produkt, im Einkauf, bei Investitionen. Manche dieser Entscheidungen sind kurzfristig nicht die einfachsten oder finanziell attraktivsten. Aber genau deshalb darf man Nachhaltigkeit nicht als Trend verstehen, sondern muss sie als langfristige Strategie begreifen.

Welche Anforderungen der Kunden spüren Sie besonders?

RW Besonders deutlich sehen wir das bei den Krankenhäusern. Dort treffen sehr hohe Nachhaltigkeitsanforderungen auf extremen Kostendruck und eine besondere Verantwortung gegenüber Patientinnen und Patienten. Viele Häuser müssen selbst Fortschritte bei Nachhaltigkeit und Klimabilanz nachweisen. Gleichzeitig erwarten sie qualitativ hochwertige Produkte zu

niedrigen Preisen. Genau in diesem Spannungsfeld bewegen wir uns mit unseren Menüs. Dazu sind einige unserer Kunden von der CSRD betroffen und fragen uns nach Daten für ihre eigene Klimabilanz. Das zeigt, dass das Thema Datenerhebung und Reporting für uns weiter an Bedeutung gewinnt und wir hier unsere bestehenden Lösungen systematisch ausbauen sollten.



Ralph Wannenwetsch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Hofmann Menü-Manufaktur.

So wurde die Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt

Bei HOFMANNs wird das **Nachhaltigkeitsmanagement** als zentrale Querschnittsaufgabe verstanden und von der Nachhaltigkeitsleiterin Sarah Bräklings übergreifend gesteuert. Die Weiterentwicklung der nachhaltigkeitsbezogenen Ziele, Maßnahmen und Prozesse erfolgt unter Einbindung aller relevanten Bereiche wie Einkauf, Produktentwicklung, Operations, Finance, HR, Marketing und Qualitätssicherung. Die Abstimmung

mit der Geschäftsführung erfolgt dabei eng und regelmäßig, unter anderem in wöchentlichen Terminen. Ein wichtiger Meilenstein für die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie bildet der halbtägige Auftakt-Workshop, der sich im wesentlichen an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse und der IROs orientiert. In bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen, organisiert nach dem World-Café-Prinzip, wurden zentrale Fragen diskutiert: Wo liegen Risiken und Chancen? Welche Ziele sind relevant? Und mit welchen Maßnahmen lassen sie sich erreichen? Aus diesem Prozess entstanden zunächst 41 Ziele. Im nächsten Schritt wurden sie gebündelt, priorisiert und zu einer Shortlist mit **20 Zielen** verdichtet. Derzeit befindet sich HOFMANNs in der weiteren Ausarbeitung und Abstimmung der strategischen Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

16

Abteilungen haben die nachhaltigen Ziele definiert



Environmental, Social, Governance – die drei Säulen der Nachhaltigkeit bei HOFMANNs.



Stichwort Klimabilanz: Wo liegt bei HOFMANNs der größte Hebel für den Klimaschutz?

RW Ganz klar beim Produkt und hier kurz zur Erinnerung: Schätzungen zufolge entfällt rund ein Drittel der globalen Emissionen auf die Herstellung von Lebensmitteln. Der größte Hebel liegt für uns also in den Menüs, denn Fleisch ist bei uns der größte CO₂-Treiber. Unser Ziel ist deshalb, hochwertige pflanzenbasierte Alternativen zu entwickeln, die zugleich ohne künstliche Zusatz- oder Konservierungsstoffe auskommen. Und: Wir müssen aktiv erklären, warum es sinnvoll ist, auch mal zur pflanzlichen Alternative zu greifen. Daneben gibt es weitere Stellschrauben: Wir optimieren Energie- und Ressourceneinsatz entlang der gesamten Wertschöpfung, arbeiten an unserer Flotte und decken unseren Strombedarf bereits mit erneuerbaren Energien.

2025 war für uns das Jahr, in dem wir inhaltlich und strukturell die Weichen gestellt haben.



RALPH WANNENWETSCH
Geschäftsführung HOFMANNs

Wo soll HOFMANNs langfristig stehen?

RW Unser Ziel ist es, als verantwortungsvoller und transparenter Lieferant zu agieren, unterstützt durch messbare Fortschritte im Zeitverlauf. Dies soll fest in unserer Unternehmenskultur verankert sein und von den Mitarbeitenden im Alltag mitgetragen werden. Dafür benötigen wir klare Ziele, messbare Fortschritte und eine ehrliche Berichterstattung. Unsere Absicht ist es, Emissionen im Laufe der Zeit durch eine strukturierte Nachhaltigkeitsstrategie zu reduzieren, die sich derzeit in Entwicklung befindet. Aber: Neben unseren Bestrebungen muss sich auch das Konsumverhalten nach und nach verändern. Das heißt, wir müssen auch unsere Kundinnen und Kunden auf diesem Weg mitnehmen.

Wie gehen Sie mit dem Zielkonflikt zwischen Wirtschaftlichkeit, Qualität und Nachhaltigkeit um?

RW Zuerst einmal, indem wir ihn offen ansprechen und dann aushalten und bearbeiten. Wichtig ist, dass wir keine kurzfristigen Entscheidungen treffen, die unserem langfristigen Weg widersprechen. Gleichzeitig müssen wir wirtschaftlich erfolgreich bleiben. Wenn wir das nicht schaffen, verlieren wir auch die Möglichkeit, langfristig überhaupt Einfluss zu nehmen. Deshalb geht es um Balance: Schritt für Schritt weiterkommen, an den richtigen Stellen justieren, die Mitarbeitenden qualifizieren und mitnehmen und den Markt mitentwickeln.

Spotlights

Nachhaltigeres Wirtschaften entsteht nicht auf einen Streich. Es ist die Summe vieler Analysen, Ideen, Pläne und umgesetzter Maßnahmen. Bei HOFMANNs entsteht so im Rückblick auf das vergangene Geschäftsjahr ein buntes Mosaik sinnvoller Projekte, die wir hier vorstellen.



Einwandfreie Lebensmittel geben wir gern an soziale Einrichtungen weiter.

Social

Damit nichts wekommt: unsere Lebensmittelspenden

Im Rahmen unseres Engagements gegen Lebensmittelverschwendung haben wir im Berichtszeitraum mehr als 6.800 kg beziehungsweise **mehr als 16.000 Menüs und Menükomponenten** an soziale Einrichtungen gespendet. Durch die Weitergabe dieser Lebensmittel unterstützen wir Menschen in schwierigen Lebenssituationen und tragen zur Entlastung sozialer Einrichtungen bei.

Environment

Unsere Teilnahme am Veganuary

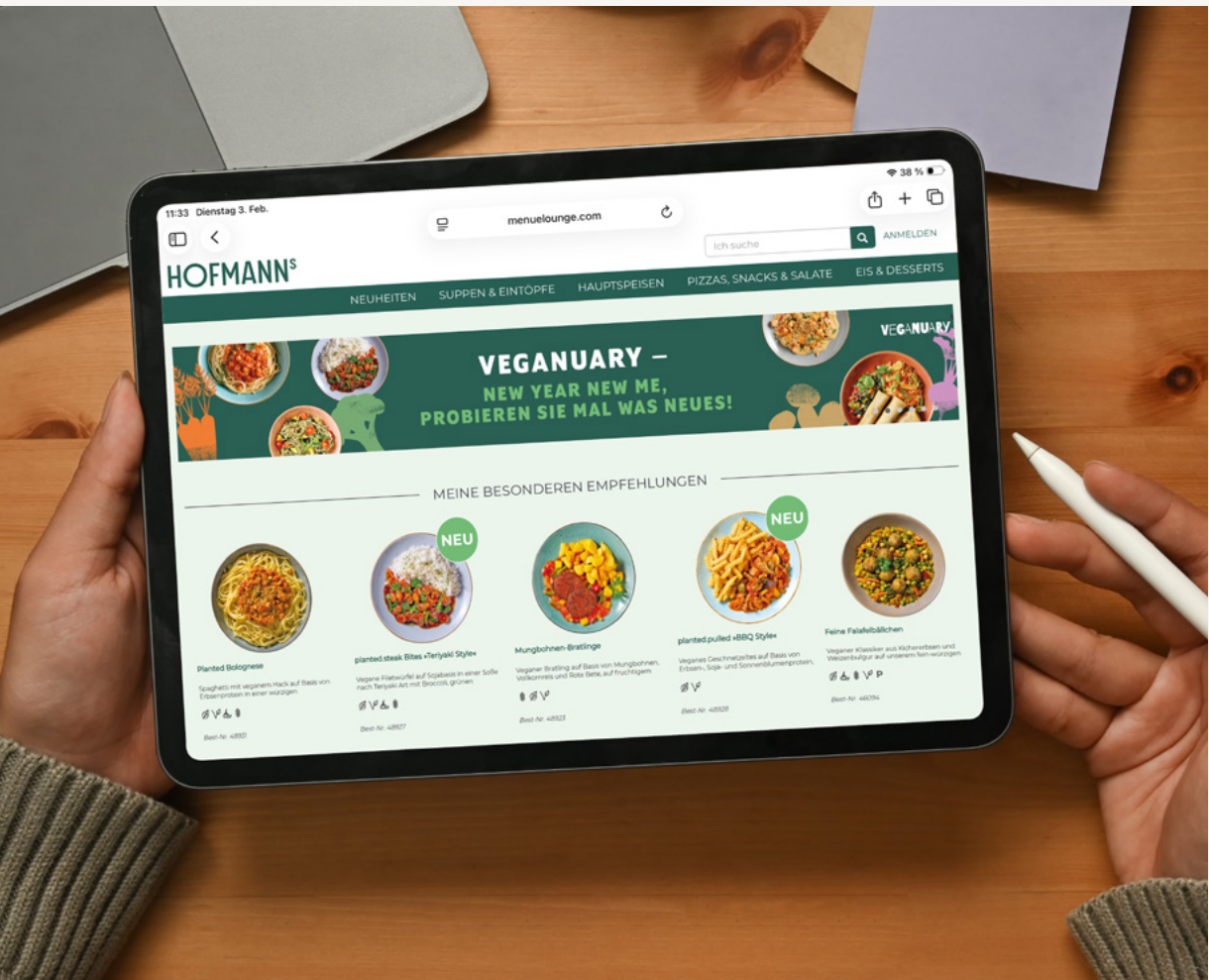
HOFMANNs hat im **Januar 2025** erstmals eine eigene Kampagne im Rahmen des Veganuary umgesetzt und sie im Jahr 2026 weitergeführt. Unter dem Leitmotiv „**Grün macht glücklich**“ stand dabei nicht der Verzicht, sondern die Erweiterung kulinarischer Perspektiven im Mittelpunkt.

Laut der Organisation „Veganuary“ nehmen jedes Jahr rund 30 Millionen Menschen¹⁰ daran teil, einen Monat lang eine pflanzenbasierte Ernährung auszuprobieren. Im Rahmen des **Veganuary 2026** haben Planted und HOFMANNs gemeinsam ein **Webinar**⁷ zur Zukunft pflanzlicher Ernährung veranstaltet. Im Fokus standen die Entwicklung moderner Fleischalternativen, eine ernährungswissenschaftliche Einordnung sowie deren Beitrag zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz.

Zum Auftakt wurde erläutert, wie pflanzliche Produkte entstehen: Auf der Basis von Erbsen- oder Sojaproteinen werden durch technologische Verfahren fleischähnliche Strukturen erzeugt. Der Prozess ist forschungsintensiv und erfordert zahlreiche Tests, bis Textur, Geschmack und Nährwertprofil überzeugen. Dann wurde vorgestellt, wie daraus marktfähige Menüs entwickelt werden. Entscheidend sind neben dem Geschmack auch Faktoren wie Skalierbarkeit und Praxistauglichkeit in der Gemeinschaftsverpflegung. Im zweiten Teil wurden gängige Mythen mit eindeutigem Ergebnis untersucht: Eine rein pflanzliche Ernährung kann

gesundheitliche Vorteile bieten, erfordert jedoch etwas Planung. Zudem wurde die ökologische Relevanz betont: Pflanzliche Produkte verursachen deutlich weniger Emissionen und Ressourcenverbrauch. Einigkeit bestand darin, dass pflanzliche Proteine künftig eine zentrale Rolle im Ernährungssystem einnehmen werden.

Im Zusammenhang mit dem Veganuary konnten wir im betrachteten Zeitraum einen Anstieg des Absatzes pflanzenbasierter Gerichte beobachten.



Ein Webinar von zwei Partnern, die wissen wie vegan schmackhaft „geht“: Planted und HOFMANNs.

¹⁰ Quelle: veganuary.com ⁷

Environment

Lang Sprit sparen

Mehr Effizienz in der Logistik beginnt nicht immer mit einem neuen Antrieb, manchmal reicht schon ein klügeres Design. Genau hier setzt der Langaufleger vom Typ 1 mit Platz für **36 Paletten** und seiner Länge von **15,2 Metern** an. Im Vergleich zum klassischen Sattelaufleger – mit Platz für **33 Paletten** – ermöglicht er es, größere Warenmengen pro Fahrt zu transportieren. Dadurch lässt sich die Anzahl der erforderlichen Fahrten reduzieren.

Die höhere Kapazität sorgt rechnerisch dafür, dass wir jede elfte Fahrt einsparen können. Zwar ist der Dieselverbrauch pro Fahrt geringfügig höher, doch dieser Effekt wird an anderer Stelle ausgeglichen: Der Verbrauch der Kühlmachine konnte von **2,5 Litern pro Stunde auf 1 bis 1,5 Liter** gesenkt werden. Weniger Fahrten bedeuten zudem geringere Mautkosten und weniger Verschleiß am Fahrzeug. Aufgrund dieses Erfolgs denken wir über weitere Anschaffungen in diesem Bereich nach.

36

statt 33 Paletten kann der neue Langaufleger (Typ 1) transportieren

Kluges Design für mehr Paletten pro Fahrt.



Social

Vielfältige Schulungen für eine vielfältige Belegschaft

Arbeitssicherheit steht bei HOFMANNs ganz oben auf der Aufgabenliste – aus besten Gründen. Deshalb wurden auch im Geschäftsjahr wieder entsprechende Unterweisungen durchgeführt. Die Anleitungen wurden gezielt auf die spezifischen Anforderungen einzelner Bereiche zugeschnitten und reichten von Büro, IT, Controlling und Finanzen über Außendienst und Fuhrpark bis hin zu Labor, Metzgerei, Produktion und Technik. Damit wird gewährleistet, dass sicherheitsrelevante Inhalte exakt auf die jeweiligen Tätigkeitsprofile abgestimmt sind.

Erstmals wurden zudem alle jährlichen Pflichtunterweisungen abteilungs- und standortübergreifend kombiniert zu den Themen Arbeitssicherheit und Brandschutz durchgeführt. Zur nachhaltigen Verankerung erfolgt einige Tage nach den Schulungen eine erneute Abfrage der entscheidenden Inhalte. Dies hilft zu bewerten, ob zentrale Sicherheitspraktiken verstanden und im Arbeitsalltag konsequent angewendet werden.

Besonderes Augenmerk galt auch wieder der vielfältigen Belegschaft: Menschen aus **rund 48 Nationen** mit unterschiedlichem Sprachhintergrund arbeiten bei HOFMANNs. Die Schulungs-



Nicht zu übersehen, dass Sicherheit bei HOFMANNs Vorfahrt hat.

konzepte berücksichtigen diese **Diversität** durch angepasste Vermittlungsformen und klare, praxisorientierte Kommunikation. In Produktion, Lager und Kommissionierung finden die Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz statt, um Abläufe anschaulich und realitätsnah zu erläutern.

Social

Sprachförderung im Haus

Wir bieten firmeneigene Deutschkurse an, um Integration und Chancengleichheit aktiv zu fördern. **Rund 30 Mitarbeitende** nahmen im vergangenen Geschäftsjahr teil und in Summe profitierten bereits über **40 Kolleg*innen**.

Der Unterricht wird von einem pensionierten Berufsschullehrer geleitet und findet einmal wöchentlich in Gruppen statt. Teilnehmen können alle Mitarbeitende, deren Erstsprache nicht Deutsch ist und die ihre Deutschkenntnisse weiter ausbauen möchten.



Gemeinsam lernen bei HOFMANNs: mehr Freude und bessere Ergebnisse.



Am Standort in Schweigern wird der Wasserverbrauch genauer erfasst.

Environment

Pilotphase gestartet: Wassermanagement

HOFMANNs arbeitet an einem System zur genaueren Erfassung des Wasserverbrauchs im **Werk Schweigern**. Im ersten Schritt werden Wasserzähler manuell vor und nach der Produktion abgelesen, um insbesondere den Verbrauch während der Reinigung zu analysieren. Dabei werden auch technische Anlagen wie Dampferzeugung und Kühlkreisläufe berücksichtigt. Die manuelle Erfassung ist notwendig, da die vorhandenen Zähler noch nicht digital angebunden sind und Produktionszeiten variieren. Ziel ist es, bald eine **belastbare Datengrundlage** zu schaffen und Einsparpotenziale zu identifizieren. Die Planung begann im Geschäftsjahr 2025, die Pilotphase läuft bereits.

Social

Spenden für die Tafel

Nach entsprechenden Planungen im Berichtsjahr hat HOFMANNs zu Beginn des Jahres 2026 das regionale Engagement neu aufgesetzt und unterstützte zum Auftakt des Jahres die Tafel Bad Mergentheim mit **3.000 Euro**. Zur Spende beigetragen haben auch Mitarbeitende im Rahmen der Weihnachtsfeier. Insgesamt stellt das Unternehmen im laufenden Jahr einen niedrigen fünfstelligen Betrag für gemeinnützige Projekte, Vereine und Initiativen in der Region bereit, die Zusammenhalt und Miteinander vor Ort fördern.



Nicht nur Menüs und Menükomponenten wurden im Geschäftsjahr gespendet.

Social

Ein Ziel nicht erreicht, trotzdem ein großer Erfolg

Beim viertägigen Spielplatzfest in Essen-Überruhr stand ein ungewöhnlicher Weltrekordversuch im Mittelpunkt: das nach Angaben der Veranstalter längste Bobbycar-Rennen der Welt. Auf einem **rund 50 Meter** langen Parcours drehten Kinder, Familien, Prominente und sogar eine Fußballmannschaft ihre Runden. Ziel der Aktion war es, ein rollstuhlgerechtes Trampolin im Wert von rund **12.000 Euro** zu finanzieren und damit den barrierefreien Ausbau des Spielplatzes voranzubringen. Bis Sonntagabend kamen durch fast **1.200 gefahrene Runden** ausreichend Mittel für das geplante Inklusionsprojekt zu-

sammen. Der Weltrekordeintrag im Guinness-Buch blieb zwar aus, aber ein Spielplatz wird mit den Mitteln barrierefreier und Kinder mit und ohne Behinderung erhalten bessere Spielmöglichkeiten.

Maßgeblich unterstützt wurde das Event von HOFMANNs. Das Unternehmen stellte Bobbycars zur Verfügung und sorgte mit Hunderten Brezeln, Berlinern und Kuchenstücken für die Verpflegung der Teilnehmenden und Gäste. Damit trug HOFMANNs wesentlich dazu bei, dass das Fest organisatorisch und logistisch umgesetzt werden konnte.



Christian Tajsich (HOFMANNs) und Michael Westerhoff (einer der Organisatoren) waren ebenfalls am Start (v.r.n.l.).

Environment

Digitale Planung und präzisere Routenführung

Nachhaltigkeit in der **Logistik** entsteht nicht allein durch neue Fahrzeuge mit neuen Technologien. Es ist vor allem auch die systematische Prozessoptimierung, die für weniger Kraftstoffverbrauch und weniger CO₂-Emissionen sorgt. In den vergangenen Jahren haben wir daher unsere Tourenplanung weiterentwickelt und streng auf Effizienz ausgerichtet. Ziel war und ist es, Transportwege präziser zu steuern, Kapazitäten besser auszuschöpfen und Leerfahrten zu vermeiden.

Ein zentraler Schritt war die Einführung eines Tourenprogramms im Jahr 2025. Zusammen mit einem Anbieter sind wir dazu im Juni 2025 in das Projekt der „**Digitalen Auslieferung**“ eingestiegen. Die Ziele waren unter anderem, Prozesse zu vereinfachen und gleichzeitig Papier einzusparen. Durch die digitale Planung wird eine deutlich präzisere Routenführung sowie eine verbesserte Bündelung von Aufträgen und eine optimierte Einsatzsteuerung der Fahrzeuge ermöglicht. Zeitgleich haben wir außerdem mit der strategischen Planung aller Ausliefergebiete begonnen. Dadurch werden Fahrstrecken reduziert und Standzeiten minimiert. Das Ergebnis ist eine auf internen Auswertungen basierende Effizienzsteigerung von rund **10 %** der Logistikkosten.



Effizient geplante Touren tragen zu weniger Kraftstoffverbrauch bei.

Parallel dazu haben wir unseren Fuhrpark strukturell optimiert. Durch den gezielten Austausch von Lkw sowie eine abgestimmte Anpassung der Flottenstruktur an tatsächliche Transportbedarfe konnten zusätzliche Effizienzpotenziale erschlossen werden. Die Kombination aus moderner Fahrzeugtechnik und intelligenter Tourenplanung führte zu einer Energieeinsparung von **196.672 kWh** im Geschäftsjahr.

Governance

Wertvolles Wissen weitergeben

HOFMANNs setzt im Bereich Ernährung, Gesundheit und Nachhaltigkeit gezielt auf **Wissensvermittlung**. Das Unternehmen bietet dazu ein breites Seminar- und Webinarangebot für Kundinnen und Kunden, Partner sowie Mitarbeitende an.

Externe Veranstaltungen wie „Jedes Böhnchen macht ein Tönchen“ oder „Nahrungsmittelallergien und -unverträglichkeiten“ oder „Speiseplangestaltung nach DGE-Kriterien – professionell umgesetzt in Krippe und Kita“ vermitteln praxisnahes Fachwissen rund um ausgewogene Ernährung und den professionellen Umgang mit besonderen Ernährungsanforderungen.

Ergänzend widmeten sich mehrere interne Webinare den UN-Nachhaltigkeitszielen. Dazu gehörte SDG 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“ mit einem Blick auf globale Wasserknappheit, unternehmensinterne Verbrauchstreiber und mögliche Reduktionsmaßnahmen entlang der Wertschöpfungskette. SDG 12 „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ setzte auf Schwerpunkte wie Ressourceneffizienz, Abfallvermeidung und verantwortungsvollen Konsum und wurde ebenfalls mit einer Veranstaltung – auch im Kontext unserer Teilnahme



Typisch HOFMANNs: Wissen zu Ernährung gezielt weitergeben.

am World Cleanup Day – bedacht. Nicht zuletzt stand SDG 15 „Leben an Land“ mit den Themen Biodiversität und Artenvielfalt auf der Agenda.

Mit diesem strukturierten Weiterbildungsangebot verankert HOFMANNs Nachhaltigkeit nicht nur strategisch, sondern auch operativ durch Information, Sensibilisierung und konkrete Handlungsimpulse.

Environment

Wissenschaft trifft Praxis: Der Krankenhaus-Speiseplan wird neu gedacht

HOFMANNs hat gemeinsam mit der FH Münster im Rahmen des Masterstudiengangs „**Nachhaltige Dienstleistungs- und Ernährungswirtschaft**“ in einem Studienprojekt untersucht, wie sich in Zukunft ein konventioneller Speiseplan beziehungsweise eine Speisekarte für die Krankenhausverpflegung möglicherweise prinzipiell nachhaltiger gestalten ließe. Das Ziel war für HOFMANNs definiert: Es sollte ein noch tieferer Einstieg in die Details des Themas geschaffen werden, um weiteres Interesse zu wecken und die bereits grundsätzlich vorhandene eigene Bereitschaft zur aktiven Gestaltung im **Health-Care-Segment** zu unterstreichen. Ausgangspunkt war die Frage, wie die Anforderungen

der Planetary Health Diet in bestehende Menüstrukturen integriert werden können, denn in deutschen Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken werden laut Statistischem Bundesamt¹¹ rund 17,5 Millionen Patient*innen verpflegt, und diese Verköstigung verursacht klimabezogene Auswirkungen.

Für die Projektarbeit wurde eine Speisekarte mit **15 Gerichten** als Modellgrundlage herangezogen. In einer ersten Stufe wurden Zutaten und Mengenverhältnisse angepasst, etwa durch Reduktion von Fleischanteilen und Integration pflanzlicher Komponenten. In einer zweiten Stufe ersetzte das Projektteam ganze Gerichte durch stärker pflanzenbasierte Alternativen.



Gute, schmackhafte Menüs sorgen auch im Krankenhaus für Wohlbefinden.

17,5 Mio. Patient*innen werden in deutschen Krankenhäusern verpflegt

Das Fazit der Betrachtung lautet, dass eine an der Planetary Health Diet orientierte Speisekarte – oder in einem ersten Schritt eine Menülinie – für HOFMANNs im Klinikbereich grundsätzlich umsetzbar ist, sofern ökologische, ernährungsphysiologische und betriebliche Kriterien beachtet werden.

Nachhaltigkeitserklärung

Nachhaltigkeit im Wirtschaften entsteht auf der einen Seite durch verbindliche Leitlinien und zeitgemäße Tools zur Datenerhebung und -steuerung. Auf der anderen Seite braucht es Überzeugung und den Willen, das eigene Handeln fortlaufend zu optimieren, um eine lebenswerte Zukunft zu schaffen. Bei HOFMANNs greifen Prozesse, Technik und Motivation ineinander, um den Wandel zu mehr Nachhaltigkeit aktiv zu gestalten.

Hintergründe zur Nachhaltigkeitsklärung

Diese Nachhaltigkeitsklärung wurde für die Hofmann Menü-Manufaktur GmbH – kurz HOFMANNs – erstellt. Die anderen Entitäten, die Teil der übergeordneten Hofmann-Menü Holdings GmbH sind, wurden nicht einbezogen. Dieser Bericht bezieht sich ausschließlich auf HOFMANNs und enthält entsprechend keine konsolidierten Angaben zur Compass Group.

Zeithorizonte

Die Ausrichtung der Nachhaltigkeitsklärung erfolgt in strikter Übereinstimmung mit den durch die ESRS 1 definierten Zeithorizonten für kurz-, mittel- und langfristige Zielsetzungen, ohne von diesen vorgegebenen Rahmenbedingungen abzuweichen.

Betrachtung der Wertschöpfungskette

Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von HOFMANNs umfasst alle Prozesse und Aktivitäten, die vor der eigentlichen Produktion und nach dem Verkauf unserer Produkte stattfinden. Bevor ein Produkt hergestellt werden kann, müssen zunächst Rohstoffe beschafft und verarbeitet werden. Dieser Prozess umfasst die Rohstoffgewinnung, den Transport zu den Produktionsstätten und die Verarbeitung der Materialien und Rohstoffe.

Nachdem das Produkt hergestellt wurde, beginnt die nachgelagerte Wertschöpfungskette. Sie umfasst die

Distribution und den Transport des Produkts zu unseren Kund*innen. Hier spielen Lagerung, Verpackung und Versand eine wichtige Rolle. Die nachgelagerte Wertschöpfungskette beinhaltet auch die korrekte Entsorgung beziehungsweise das Recycling der Verpackung des Produkts am Ende seines Lebenszyklus, um sicherzustellen, dass die Umweltauswirkungen minimiert werden.

Diese vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette zeigt ein ganzheitliches Bild der Geschäftsaktivitäten von HOFMANNs. Die holistische Betrachtung dieser gesamten Kette ist entscheidend für die Bewertung und auch für eine Optimierung des nachhaltigen Wirtschaftens bei HOFMANNs. Eine detaillierte Beschreibung der **Wertschöpfungsketten** findet sich im entsprechenden Abschnitt auf Seite 25.

Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

- **Angabe zum Gesamtenergieverbrauch:** Die Darstellung der Einheit des Gesamtenergieverbrauchs war im Bericht 24/25 nicht korrekt. Die Einheit hätte hier nur „MWh“ nicht „MWh/t“ heißen dürfen.
- **Stakeholdermatrix:** Im vorherigen Bericht kam es zu einem Darstellungsfehler in der Stakeholder-Matrix. Die Darstellung wurde im aktuellen Bericht korrigiert.

- **Definition Leitungsorgan:** In GOV-1 haben wir die Definition unserer obersten Leitungsorgane angepasst. Sie umfasst neben der Geschäftsführung auch den Aufsichtsrat, wodurch sich der Kreis der obersten Leitungsorgane erweitert hat. Entsprechend wurden die quantitativen Angaben unter GOV-1 an die neue Definition angepasst. Dadurch ergeben sich Abweichungen gegenüber den Vorjahresberichten.
- **Darstellung Abfall:** Im Berichtsjahr 2023 wurde die Abfallkategorie aus betriebseigenen Abwasserbehandlungen nicht unter „durch sonstige Arten der Beseitigung“ erfasst. Diese Anpassung wurde in diesem Jahr zur Verbesserung der Vergleichbarkeit umgesetzt.

ISO-Zertifizierungen und angewandte Standards

Die vom Europäischen Normungssystem (ISO- IEC- oder CEN- CENELEC-Normen) genehmigten europäischen Normen wurden für diesen Bericht herangezogen. HOFMANNs hat in diesem Zusammenhang die Konformität mit den international anerkannten Normen der Internationalen Organisation für Normung (ISO) nachgewiesen und ist entsprechend nach ISO 50001 (Prüfung: 10.–14.11.25) und ISO 9001 (Prüfung: 16.–18.07.25) ausgezeichnet worden. Die ISO-9001-Zertifizierung testiert die Etablierung eines Qualitätsmanagementsystems, das darauf abzielt, die Kundenzufriedenheit durch die effektive Anwendung des Systems zu erhöhen. Dazu gehören auch Prozesse für kontinuierliche Verbesserungen sowie die Sicherstellung der Konformität mit Kundenanforderungen

und gesetzlichen sowie regulatorischen Anforderungen. Die ISO-50001-Zertifizierung belegt, dass ein systematisches Energiemanagementsystem implementiert wurde, das auf die kontinuierliche Verbesserung der energiebezogenen Leistungen – einschließlich Energieeffizienz, Energieeinsatz und Energieverbrauch – ausgerichtet ist.



Die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Im Sinne der ESRS ist bei HOFMANNs das Leitungs- beziehungsweise Verwaltungsorgan die Geschäftsführung. Die Aufsichtsfunktion wird durch den Aufsichtsrat sowie durch überwachende Funktionen innerhalb der Muttergesellschaft Compass Deutschland wahrgenommen. Ergänzend besteht eine Betriebsratsvertretung.

Die Geschäftsführung leitete das Unternehmen im Berichtszeitraum mit drei Mitgliedern: Agnessa Schmitz-Bauer, Manuel Schettler (seit 01.03.2024) und Ralph Wannenwetsch (seit 15.01.2025) als Vorsitzender der Geschäftsführung. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht geschäftsführend. Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem GmbH-Gesetz. Er überwacht die Geschäftsführung und lässt sich regelmäßig berichten.

Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische und wesentliche operative Steuerung des Unternehmens. Strategien und Leitbilder, einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer Umsetzung, werden von der Geschäftsführung in engem Austausch mit dem Managementteam erarbeitet und mit den zuständigen Kontrollgremien erörtert. Das Management ist für die Umsetzung der beschlossenen Strategien und Maßnahmen in den jeweiligen Verantwortungsbereichen zuständig.

Kompetenz und Einbindung in Nachhaltigkeitsthemen

Die Mitglieder von Geschäftsführung und Aufsichtsrat verfügen über Fachkenntnisse in Unternehmensführung und Risikomanagement. Nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen werden regelmäßig auf Leitungsebene behandelt.

Zur fachlichen Unterstützung ist ein Nachhaltigkeitsmanagement als Stabsstelle eingerichtet, das organisatorisch direkt an den CEO angebunden ist. Es berät die Geschäftsführung in strategischen Nachhaltigkeitsfragen und unterstützt sie durch Analysen sowie fachliche Inhalte. Bei Bedarf wird externe fachliche Expertise hinzugezogen.

Die obersten Leitungsorgane

Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	2023	2024	2025
	2	2	3
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	2023	2024	2025
	2	2	3
Prozentualer Anteil nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt in den der obersten Leitungsorganen	2023	2024	2025
Männlich	100 %	83 %	83 %
Weiblich	0 %	17 %	17 %



Mitglieder der Geschäftsführung im Berichtsjahr 2025

Verantwortung für die Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Verantwortung für die Berücksichtigung wesentlicher nachhaltigkeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) ist klar in den Aufgabenbereichen des Unternehmens verankert. Das Nachhaltigkeitsmanagement übernimmt hierbei eine überwachende und koordinierende Funktion. Es unterstützt die Geschäftsführung bei der Identifikation, Bewertung und Steuerung wesentlicher IROs.

Die operative Umsetzung und Zielerreichung liegt bei den jeweiligen Verantwortlichen in den Fachbereichen. Die Geschäftsführung wird regelmäßig, in der Regel wöchentlich, über aktuelle nachhaltigkeitsrelevante Themen informiert. Die Information erfolgt durch das Nachhaltigkeitsmanagement, das für die fachliche Aufsicht und Koordination dieser Themen verantwortlich ist. Darüber hinaus gibt es anlassbezogene Abstimmungen. Der Aufsichtsrat wird im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Aufsichtsratssitzungen über die wesentlichen Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert.

In den Jahren 2023 und 2024 war die Geschäftsführung eng in die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und hat deren Ergebnisse geprüft und bestätigt. Sie ist auch maßgeblich an der Weiterentwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie beteiligt. Das gilt insbesondere im Zusammenhang mit der aktuellen Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der daraus abgeleiteten Konzepte, Maßnahmen, Messgrößen und Ziele.

Durch diese Struktur ist sichergestellt, dass nachhaltigkeitsbezogene Themen auf Ebene der Leitungs- und Aufsichtsorgane angemessen überwacht werden. Gleichzeitig ist das Nachhaltigkeitsrisikomanagement in das gesamtunternehmerische Risikomanagement integriert. Dadurch werden entsprechende Auswirkungen, Risiken und Chancen konsistent mit den übrigen unternehmerischen Risiken im Rahmen der bestehenden Risikomanagementprozesse berücksichtigt, überwacht und gesteuert.

Die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) bilden den Grundstein für die derzeit in Erarbeitung befindliche unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielhorizont 2030 und werden bei deren Entwicklung systematisch berücksichtigt. **Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen** finden sich im entsprechenden Abschnitt auf Seite 36. Da die Geschäftsführung eng in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden

ist, ist sie über die wesentlichen IROs umfassend informiert. Die IROs dienen als zentrale inhaltliche Grundlage für die strategische, nachhaltigkeitsbezogene Steuerung des Unternehmens.

Anreizsysteme im Rahmen nachhaltigkeitsbezogener Ziele

Es gibt bei HOFMANNs nachhaltigkeitsbezogene Anreizsysteme. Sie sind in die variable beziehungsweise erfolgsbezogene Vergütung integriert und beziehen sich primär auf die Managementebene. Diese finden nicht für alle Personen gleichermaßen Anwendung. Die Auswahl, Gewichtung und konkrete Anwendung der nachhaltigkeitsbezogenen Zielgrößen erfolgt auf individueller Basis und sie sind an den variablen bzw. erfolgsabhängigen Bonus gekoppelt.

Die Zielsetzungen sind überwiegend strategischer Natur und dabei können sowohl strukturelle und prozessbezogene Fortschritte als auch messbare Verbesserungen, wie beispielsweise Effizienzsteigerungen oder die Reduktion des Energieverbrauchs in ausgewählten Bereichen, berücksichtigt werden.



im Jahr wird dem Aufsichtsrat berichtet

Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS2-GOV2
Einbindung betroffener Interessenträger in allen wichtigen Schritten der Sorgfaltspflicht	ESRS2-SBM2
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS2-IRO1
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	In den Themenstandards (E1, E2, E3, E4, E5, S1, S4, G1)
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	In den Themenstandards (E1, E2, E3, E4, E5, S1, S4, G1)

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die Sorgfaltspflicht bei HOFMANNs umfasst mehrere zentrale Aspekte. Im ersten Schritt wurde im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse eine umfassende Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen durchgeführt. Ziel dieses Prozesses war es, sowohl potenzielle als auch tatsächliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit zu identifizieren und zu priorisieren. Dabei wurden unterschiedliche Gesichtspunkte, unter anderem Arbeitsbedingungen sowie Umweltauswirkungen, berücksichtigt.

Auf Grundlage der Bewertung der identifizierten Auswirkungen wurden geeignete Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt. Dazu wird die Bewertung der Auswirkungen in regelmäßigen Abständen überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Prozesse kontinuierlich weiterzuentwickeln und damit verbundene Risiken zu reduzieren. Durch dieses Vorgehen stellt HOFMANNs sicher, verantwortungsvoll zu handeln und die Sicherheit, Qualität und Nachhaltigkeit der Geschäftstätigkeit zu fördern sowie potenzielle negative Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft zu minimieren.

2030

ist der Zielhorizont für unsere Nachhaltigkeitsstrategie

HOFMANNs allgemeiner Risikomanagementansatz und die internen Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

HOFMANNs berücksichtigt nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen im Rahmen des unternehmerischen Risikomanagements. Der Umfang der Risikobetrachtung erstreckt sich auf wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, die im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen der strategischen Steuerung und als inhaltliche Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie stellen so eine konsistente und nachvollziehbare Darstellung sicher.

Zentrale Prinzipien des nachhaltigkeitsbezogenen Risikomanagements

1 Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse: Die Identifikation unserer nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen basiert auf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch potenzielle finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen betrachtet.

2 Die Einbindung in das unternehmerische Risikomanagement: Nachhaltigkeitsbezogene Risiken sind in die unternehmerische Risikobetrachtung eingebettet und werden dort zentral erfasst. Die Bewertung und Überprüfung dieser Risiken erfolgt im Rahmen der bestehenden Risikomanagementprozesse in der Regel mindestens einmal jährlich.

3 Governance und Überwachung: Die Ergebnisse der nachhaltigkeitsbezogenen Risikobetrachtung werden mit der Geschäftsführung abgestimmt. Die Verantwortung für die Prüfung und Freigabe der Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt bei der Geschäftsführung und erfolgt unabhängig von der operativen Risikobewertung.

Kernprozesse im Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

1 Risikobewertung und -priorisierung: Nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen werden identifiziert, bewertet und priorisiert. Der Fokus liegt dabei auf Themen mit Gewicht für die Unternehmensstrategie und die langfristige Entwicklung von HOFMANNs.

2 Ableitung von Zielen und Maßnahmen: In ausgewählten Fällen fließen die Ergebnisse der Risikobewertung in die Nachhaltigkeitsstrategie ein. Darauf aufbauend werden strategische Ziele und Maßnahmen abgeleitet, die auf eine präventive Minderung identifizierter Risiken und die Nutzung von Chancen ausgerichtet sind. Die Weiterentwicklung dieses Ansatzes erfolgt schrittweise.

3 Reaktion auf eingetretene Risiken: Für den Eintritt nachhaltigkeitsbezogener Risiken oder Gefahren bestehen definierte Vorgehensweisen, die bei Bedarf die Einleitung geeigneter Sofortmaßnahmen vorsehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Risiken erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des unternehmerischen Risikomanagements sowie in entsprechende Managementansätze ein, die punktuell in die Nachhaltigkeitsstrategie eingebettet werden. Die Vorgehensweise beim Eintreten entsprechender Risiken wurde beispielsweise im Rahmen interner Management-Meetings vorgestellt. Sowohl das Management als auch die Geschäftsführung wurden über den Prozess und die zugrunde liegenden Ergebnisse informiert und waren eng in diesen eingebunden.

Die Kontrollverfahren und -systeme in der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung bei HOFMANNs unterliegt festgelegten internen Kontroll- und Prüfverfahren. Bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wird das Vier-Augen-Prinzip angewendet. Die Erhebung und Eingabe der berichtsrelevanten Daten erfolgen durch die jeweils zuständigen Fachbereiche.

Beispielsweise ist der People-Bereich für die Erfassung der Angaben gemäß ESRS S1 verantwortlich. Innerhalb des Fachbereichs übernimmt eine Person die Datenerhebung und -eingabe, während eine weitere Person die Angaben auf inhaltliche Richtigkeit, Vollständigkeit und das Vorliegen geeigneter Nachweise prüft.

Nach Abschluss der inhaltlichen Erstellung und der fachbereichsbezogenen Prüfungen wird der vollständige Nachhaltigkeitsbericht der Geschäftsführung zur abschließenden Prüfung und Freigabe vorgelegt. Durch diese abgestuften Prüf- und Freigabeprozesse wird die Qualität, Konsistenz und Verlässlichkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung sichergestellt.

Geschäftsmodell, Wertschöpfungskette und Strategie

Zu den wichtigsten Kundengruppen von HOFMANNs zählen verschiedene Segmente der Gemeinschafts- und Individualverpflegung. Im Bereich der Betriebsverpflegung beliefert das Unternehmen Betriebskantinen. Die Sozialverpflegung umfasst Kindergärten, Schulen, Seniorenheime sowie Angebote im Rahmen von „Essen auf Rädern“. Im Segment Health Care werden insbesondere Krankenhäuser versorgt. Darüber hinaus richtet sich HOFMANNs mit seinem Onlineshop auch an Privatkund*innen.

Maßgeschneiderte Verpflegungslösungen mit tiefgekühlten Menüs und Menükomponenten:

- **Einzelportionsschalen**
in BIOPAP, Aluminium, Verbundstoff
(über 650 verschiedene Menüs)
- **Mehrportionsschalen**
in BIOPAP, Verbundstoff
(über 300 verschiedene Menüs und Komponenten)
- **HOFMANNs Komponenten-Menü**
in Kunststoff
(über 300 verschiedene Komponenten)
- **Trinkmenüs**
in Kunststoff
(7 verschiedene Artikel)

Für Großkunden fertigen wir zusätzlich Sonderproduktionen an. Dazu kommen über 100 Zukaufartikel und Handelswaren wie Snacks, Salate, Desserts und Eis.

Wir ergänzen unser Angebot mit den sogenannten HOFMANNs Plusleistungen:

- **Professionelle Betreuung**
durch HOFMANNs Kundenberater*innen
- **Ernährungsberatung**
durch ausgebildete Expert*innen
- **Softwareanwendung**
zur Bestellung und Speiseplanerstellung
(MenueLounge und Kundencenter@web)
- **Leih- und Mietgeräte**
z. B. Tiefkühlschränke und Öfen

Unsere Standorte

📍 **Tauberbischofsheim**
Angrenzend an diesen Produktionsstandort befindet sich ein Vogelschutzgebiet. Schutzgebiete speziell für Vögel werden errichtet, um deren Lebensräume zu schützen. In der Regel werden solche Gebiete aufgrund ihrer Bedeutung für die Vogelwelt und den Erhalt gefährdeter Vogelarten ausgewiesen, einige davon stehen auf der Roten Liste der gefährdeten Arten.

📍 **Schweigern**
Zu diesem Standort zählen mehrere Gebäude, darunter Verwaltung, Produktion, Gewürzküche, Tiefkühlager, Werkstatt und Lkw-Flotte. Hier liegen unmittelbar angrenzend an die Firmengebäude und in der Umgebung Biotope wie Hecken, Teiche und Wiesen.

📍 **Unterschüpf**
Das Werk – Produktionsstandort und Fleischerei – liegt direkt an einem Fluss und Wasserschutzgebiet. Etwa 13% der Fläche Deutschlands stehen unter Wasserschutz.¹² Es ist wichtig, diese Wasserschutzgebiete aktiv zu schützen, um einen Beitrag zum Biodiversitätsschutz in Deutschland zu leisten. Der Schutz dieser Gebiete trägt auch dazu bei, dass eine ausreichende Menge an sauberem Grundwasser verfügbar ist.



¹² Quelle: Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt ↗

Unsere Wertschöpfungskette

Ausgangspunkt der Wertschöpfungskette von HOFMANNs sind die wesentlichen Inputs, die sich in materielle und personelle Ressourcen gliedern. Zu den materiellen Inputs zählen Rohstoffe wie landwirtschaftliche Erzeugnisse, z. B. Getreide, Gemüse, Obst, Fleisch, Fisch, Käse, Nudeln und weitere Zutaten, sowie Lebensmittelzutaten von vielfältigen Lieferanten. Sie dienen als Basis der Menüherstellung, ebenso wie die Vorprodukte in Form vorverarbeiteter Komponenten, die in den Produktionsprozess integriert werden. Zusätzlich spielen Verpackungsmaterialien – darunter Primär- und Sekundärverpackungen – sowie Wasser und Energie eine wichtige Rolle. Sie werden für die Herstellung, Zubereitung, Kühlung und Auslieferung benötigt.

Die Mitarbeitenden bilden ebenfalls einen entscheidenden Input, weil die Produktionssicherheit, Qualität und Liefertreue wesentlich von ihnen abhängen.

Die Sammlung, Entwicklung und Sicherung dieser Inputs erfolgt über etablierte Beschaffungs-, Lieferanten- und Personalprozesse. Wir zielen dabei auf eine verlässliche Versorgung mit qualitativ hochwertigen Materialien sowie auf die langfristige Bindung und Sicherung qualifizierter Mitarbeitender. Potenziale zur Weiterentwicklung der Inputs werden fortlaufend im Rahmen der operativen Geschäftsprozesse geprüft, um Produktqualität, Stabilität der Wertschöpfungskette und einen nachhaltigen Geschäftsbetrieb kontinuierlich zu unterstützen.

Im Zentrum der eigenen Wertschöpfung steht die Verarbeitung der beschafften Rohstoffe zu hochwertigen Lebensmitteln. Dazu werden Zutaten weiterverarbeitet, zubereitet und portioniert. Die Qualitätssicherung und die Einhaltung definierter Standards sind dabei maßgebend. Die fertigen Produkte werden in Verpackungen abgefüllt. Der Vertrieb der tiefgefrorenen Menüs erfolgt über verschiedene Kanäle. Darüber hinaus ergänzt HOFMANNs sein Angebot durch Dienstleistungen im Bereich der Ernährungsberatung.

Die Outputs bestehen aus der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Betriebsverpflegung, Sozialverpflegung, Healthcare und B2C. Ergänzend umfasst das Angebot Dienstleistungen

im Bereich der Ernährungsberatung. Die Outputs ermöglichen den Marktzugang und schaffen stabile Absatzstrukturen, die für eine verlässliche Versorgung der Endkundinnen und Endkunden sorgen. Parallel entstehen Abfälle und Emissionen, die vor allem aus Produktions-, Logistik- und Energieeinsatzprozessen resultieren.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette stehen Lagerung, Logistik und Distribution im Fokus. Die Produkte werden tiefgefroren gelagert, um Qualität, Produktsicherheit und Haltbarkeit sicherzustellen, und anschließend über eine strukturierte Logistikkette an die Kundschaft ausgeliefert. Wir optimieren Transportwege kontinuierlich (siehe Seite 42 ⁷) und die Entsorgung und

Unsere Wertschöpfungskette



Einkauf von Rohmaterialien/Dienstleistungen



Verteilung/Logistik



Verarbeitung/Produktion



Verpackung



Verteilung/Logistik



Endverbraucher



Entsorgung

Verwertung von Abfällen aus Produktion, Verpackung und Logistik unterliegen gesetzlichen Vorgaben. Lebensmittelreste werden möglichst vermieden oder einer energetischen Verwertung zugeführt. Hier arbeitet HOFMANNs mit spezialisierten Partnern wie ReFood zusammen.

Kundinnen und Kunden sind eine zentrale Anspruchsgruppe entlang dieser Kette. Rückmeldungen werden systematisch für die Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen genutzt. Der aktuelle und erwartete Nutzen liegt in einer bedarfsgerechten, qualitativ hochwertigen und zuverlässigen Lebensmittelversorgung sowie in transparenter Kommunikation und begleitender fachlicher Beratung. Für Investoren und andere Stakeholder entsteht ein Mehrwert vor allem durch eine stabile Beschaffung und zuverlässige Lieferfähigkeit, tragfähige Absatzstrukturen sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Wertschöpfungskette einschließlich eines verantwortungsvollen Umgangs mit Abfällen und Emissionen.

Kurz gefasst lässt sich schreiben: HOFMANNs verbindet die vorgelagerte Rohstoff- und Materialbeschaffung mit der nachgelagerten Distribution und bedient unterschiedliche Märkte mit einem breiten Kundenspektrum. Die flexible Lieferantenstruktur ermöglicht es, Beschaffungsprozesse an betriebliche Anforderungen und Nachhaltigkeitskriterien anzupassen. Durch die Schnittstellenrolle zwischen Lieferanten und Endkund*innen verfügt HOFMANNs zudem über eine strategische Hebelwirkung, um unterschiedliche Anforderungen aufzunehmen und schrittweise nachhaltige Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu fördern.



**zentrale Schritte
gibt es in unserer
Wertschöpfungskette**

Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie

Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele von HOFMANNs werden im Rahmen der Entwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie unter Einbindung des Managements erarbeitet. Den Auftakt der Strategieentwicklung bildete ein halbtägiger Workshop, der vom Nachhaltigkeitsmanagement gemeinsam mit dem gesamten Management durchgeführt wurde.

Grundlage für die Erarbeitung der strategischen Schwerpunkte und Ziele sind die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Auf dieser Basis werden für die relevanten ESRS-Themenkategorien erste Ziele offen und ohne einschränkende Vorgaben formuliert. Die Differenzierung nach Produkt- und Dienstleistungsgruppen, Kundenkategorien sowie geografischen Tätigkeitsbereichen erfolgte bereits im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und spiegelt sich in den als wesentlich identifizierten ESRS-Themen wider.

Die im Workshop entwickelten Zielansätze werden im Nachgang analysiert, strukturiert und konsolidiert. Daraus entsteht eine noch nicht final verabschiedete, unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie, die bis zum Jahr 2030 reicht. Die daraus abgeleiteten Ziele sowie zugehörige Kennzahlen werden zur Zeit der Erstellung dieses Berichts in den Fachabteilungen diskutiert, konkretisiert und abgestimmt. Die Weiterentwicklung der Ziele erfolgt schrittweise mit dem Ziel, sie im Jahr 2026 zu verabschieden.

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele mit Blick auf Produkte, Märkte und Kundengruppen

Im Hinblick auf seine Nachhaltigkeitsziele prüft HOFMANNs regelmäßig die wesentlichen Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen. Dabei wird insbesondere analysiert, welche ökologischen und sozialen Auswirkungen mit den jeweiligen Geschäftsfeldern verbunden sind und welche Chancen und Risiken sich daraus ergeben. Zugleich wird bewertet, welchen Beitrag die einzelnen Bereiche zur Erreichung der festgelegten Nachhaltigkeitsziele leisten können. Auf der Grundlage dieser Analyse werden konkrete Ansatzpunkte entwickelt, um Produkte, Dienstleistungen und interne Prozesse gezielt weiterzuentwickeln und schrittweise noch stärker an nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen auszurichten.

Zentrale Themen und Handlungsmöglichkeiten

Herausforderungen und Lösungsansätze im tabellarischen Überblick		
Kategorien	Herausforderungen	Lösungsansätze
Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette	Sicherstellung transparenter und nachhaltiger Rohstoffquellen, Gewährleistung der Versorgungssicherheit sowie Reduzierung ökologischer und sozialer Risiken entlang der Lieferkette	Förderung nachhaltiger Anbaumethoden, Stärkung der Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten, Zertifizierungen (z. B. Fair Trade, Bio), Überwachung der Lieferanten auf Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards gemäß LkSG
Ressourceneffizienz und Energieeinsparung	Hoher Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Abfallaufkommen in Produktion und Logistik	Investitionen in energieeffiziente Produktionsanlagen, Optimierung von Produktions- und Logistikprozessen, Recycling- und Abfallmanagement sowie Steigerung der Energieeffizienz
Verpackung und Abfallreduktion	Hoher Einsatz von Verpackungsmaterialien und vermeidbare Lebensmittelabfälle	Reduktion von Verpackungsmaterialien, Einsatz recyclerter und recyclingfähiger Materialien
Soziale Verantwortung und Arbeitsbedingungen/ Gesundheit	Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette	Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards, Förderung von Chancengleichheit, Schulungsprogramme für Mitarbeitende und Lieferanten sowie regelmäßige Sicherheitsunterweisungen
Produktentwicklung	Entwicklung von Produkten, die sowohl zu einer ausgewogenen Ernährung beitragen als auch ökologisch nachhaltig sind	Ausbau nachhaltiger sowie veganer und vegetarischer Produktportfolios, transparente Kennzeichnung der Umweltwirkungen
Stakeholder-Kommunikation	Glaubwürdige und transparente Kommunikation von Nachhaltigkeitszielen, Maßnahmen und Ergebnissen gegenüber internen und externen Stakeholdern	Nachhaltigkeitsberichterstattung, Einhaltung von Gesetzen (CSRD, LkSG, HinSchG), Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenskommunikation sowie transparente Informationspolitik
Klimawandel und Umweltauswirkungen	Auswirkungen des Klimawandels auf Lieferketten und Ressourcenverfügbarkeit sowie Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks	Senkung von Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, Maßnahmen zum Umwelt- und Biodiversitätsschutz sowie Anpassung an klimabedingte Risiken

Die Unternehmensstrategie von HOFMANNs und die kommende Nachhaltigkeitsstrategie beziehen sich im Umweltbereich insbesondere auf eine nachhaltige Produkt- und Prozessgestaltung, Ressourceneffizienz sowie Klimaschutz. Dabei liegt ein Fokus auf der schrittweisen Reduktion des ökologischen Fußabdrucks, unter anderem durch Energieeffizienzmaßnahmen und den Einsatz erneuerbarer Energien. Entsprechende Ziele werden im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie derzeit entwickelt und sollen künftig regelmäßig überprüft werden.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Strategieentwicklung soziale Aspekte berücksichtigt. Dazu zählen insbesondere die Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden sowie die Förderung einer positiven Unternehmenskultur, die Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion unterstützt.

Im Bereich des Stakeholder-Engagements verfolgt HOFMANNs im Rahmen des laufenden Strategieprozesses das Ziel, relevante Anspruchsgruppen in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen einzubeziehen und künftig transparent über Fortschritte sowie bestehende Herausforderungen zu berichten.

Die Stakeholder

Die Einbeziehung von Stakeholdern ist für HOFMANNs ein zentrales Element im Umgang mit nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen. Sie dient dazu, relevante Perspektiven, Erwartungen und Einschätzungen interner und externer Anspruchsgruppen systematisch zu erfassen und bei unternehmerischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Diese Einbeziehung ist organisatorisch im Rahmen der Nachhaltigkeitsaktivitäten verankert und wird bedarfsbezogen umgesetzt. Der Einbezug der Stakeholder erfolgte dabei in strukturierter Form, unter anderem durch qualitative Interviews sowie quantitative Umfragen mit relevanten internen und externen Anspruchsgruppen.

So fließen die Standpunkte der Verbraucher*innen ständig in unsere Entscheidungen ein. Im Berichtszeitraum haben wir dazu eine groß angelegte digitale Befragung durchgeführt, die ein breites Themenspektrum abdeckte und zu der Nachhaltigkeitsaspekte gehörten. Die Interessen und Meinungen unserer Kund*innen und Mitarbeitenden in Bezug auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden auch in die Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen. Um das Vertrauen der Verbraucher*innen zu gewinnen und zu halten, sind uns eine offene, transparente Kommunikation und ein exzellenter Kundenservice wichtig. Dies hilft uns außerdem, die Bedürfnisse der Kund*innen zu verstehen.

Durch unseren Dialog mit den Stakeholdern gewinnen wir Einblicke in bestehende Herausforderungen sowie in Fortschritte im Bereich nachhaltiger Praktiken. Dies unterstützt ein besseres Verständnis der Stakeholder-Erwartungen und trägt dazu bei, Strategien, Ziele und Maßnahmen sachgerecht weiterzuentwickeln. Darüber hinaus unterstützt die Stakeholder-Einbeziehung die Identifikation nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen und fördert eine transparente und nachvollziehbare Nachhaltigkeitsberichterstattung. Durch den kontinuierlichen Austausch mit diesen Anspruchsgruppen sollen die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit verantwortungsvoll gesteuert und weiterentwickelt werden.

Das gewonnene Verständnis der Interessen und Ansichten der wichtigsten Interessenträger bildet eine wesentliche Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie für strategische Überlegungen zum Geschäftsmodell von HOFMANNs. Die Berücksichtigung dieser Perspektiven erfolgt im Rahmen der bestehenden Entscheidungs- und Steuerungsprozesse und wird schrittweise weiterentwickelt.

Die Geschäftsführung und der Aufsichtsrat von HOFMANNs werden im Rahmen bestehender Informations- und Abstimmungsprozesse über die Ansichten und Interessen relevanter Interessenträger zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen informiert.

→ Mitarbeitende

→ Lieferanten

→ B2B-Kunden

→ B2C-Kund*innen

→ Umwelt

**Stakeholder-Gruppen
stehen für HOFMANNs
im Zentrum**

Unsere Stakeholder im Blick

1 Unsere Mitarbeitenden

...tragen als zentraler Erfolgsfaktor maßgeblich zur Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele bei.

Ihre Interessen:

- Ein sicherer Arbeitsplatz mit fairen Bedingungen und einem unterstützenden Umfeld
- Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung
- Einbindung in die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, um einen positiven Beitrag zu leisten

Perspektiven:

Aus vielen Gesprächen auf verschiedenen Ebenen lässt sich der Schluss ziehen, dass die Mitarbeitenden erwarten, dass HOFMANNs sich weiterhin für soziale Verantwortung einsetzt, ihre Bedürfnisse berücksichtigt und die Unternehmenskultur durch Nachhaltigkeitsinitiativen stärkt.

2 Unsere Lieferanten

...spielen als Partner entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette eine wichtige Rolle für Qualität, Zuverlässigkeit und Nachhaltigkeit der eingesetzten Rohstoffe und Materialien.

Ihre Interessen:

- Langfristige Partnerschaften auf der Basis von Vertrauen und Fairness
- Unterstützung bei der Einhaltung von Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandards
- Offene Kommunikation und schnelle Abstimmungen bei Anforderungen und Prozessen

Perspektiven:

Lieferanten schätzen HOFMANNs als Partner, der sich für nachhaltige und ethische Praktiken entlang der Wertschöpfungskette einsetzt. Sie erwarten eine klare Kommunikation und die gemeinsame Weiterentwicklung von Standards.

3/4 Unsere B2B- /B2C-Kund*innen

... B2B-Kunden und insbesondere institutionelle Abnehmer aus Bereichen wie Gemeinschafts-, Sozial- und Gesundheitsverpflegung gehören zu den wichtigen Abnehmern unserer Produkte und Dienstleistungen. B2C-Kund*innen nutzen unsere Produkte direkt. Ihre Erwartungen und Rückmeldungen fließen in die Weiterentwicklung unseres Angebots ein.

Ihre Interessen:

- Zugang zu qualitativ hochwertigen Produkten
- Unterstützung bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele, beispielsweise durch Menüs mit reduziertem CO₂-Fußabdruck und Verpackungslösungen mit geringerem Ressourcenverbrauch
- Transparenz über die Herkunft und den ökologischen Fußabdruck der Produkte

Perspektiven:

Kunden betrachten HOFMANNs als strategischen Partner, der mit innovativen und nachhaltigen Lösungen auf ihre individuellen Anforderungen eingeht. Sie erwarten Zuverlässigkeit, Innovation und Umweltbewusstsein.

5 Unsere Umwelt¹³

... ist eine zentrale Anspruchsgruppe, deren Schutz und Schonung wir im Rahmen des nachhaltigen Wirtschaftens berücksichtigen.

Ihre Interessen:

- Reduktion von CO₂-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- Minimierung von Abfällen und Ressourcenverbrauch
- Förderung nachhaltiger Landwirtschaft und Schonung natürlicher Lebensräume

Perspektiven:

HOFMANNs versteht die Umwelt als essenziellen Stakeholder, dessen „Ansprüche“ durch nachhaltige Unternehmenspraktiken geschützt und erfüllt werden müssen. Es wird erwartet, dass das Unternehmen eine führende Rolle im Klimaschutz und in der Ressourcenschonung einnimmt.

¹³ Die Interessen und Ansichten der Umwelt wurden auf Basis von Gesprächen mit Vertreter:innen aus dem Umweltbereich erhoben und in der Analyse berücksichtigt.



Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Zwischen dem dritten Quartal 2023 und dem ersten Quartal 2024 haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Anforderungen der ESRS durchgeführt. Innerhalb der Geschäftstätigkeit bei HOFMANNs hat sich seit der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse keine grundsätzliche Änderung ergeben, weshalb diese weiterhin ihre Gültigkeit hat.

Diese Analyse umfasste die Bewertung unserer eigenen Tätigkeiten sowie der Tätigkeiten innerhalb unserer gesamten Liefer- und Wertschöpfungskette, sodass sogenannte Material Topics identifiziert werden konnten. Für diese Aufgabe entwickelte HOFMANNs einen maßgeschneiderten Ansatz:

1 Analyse des Status quo

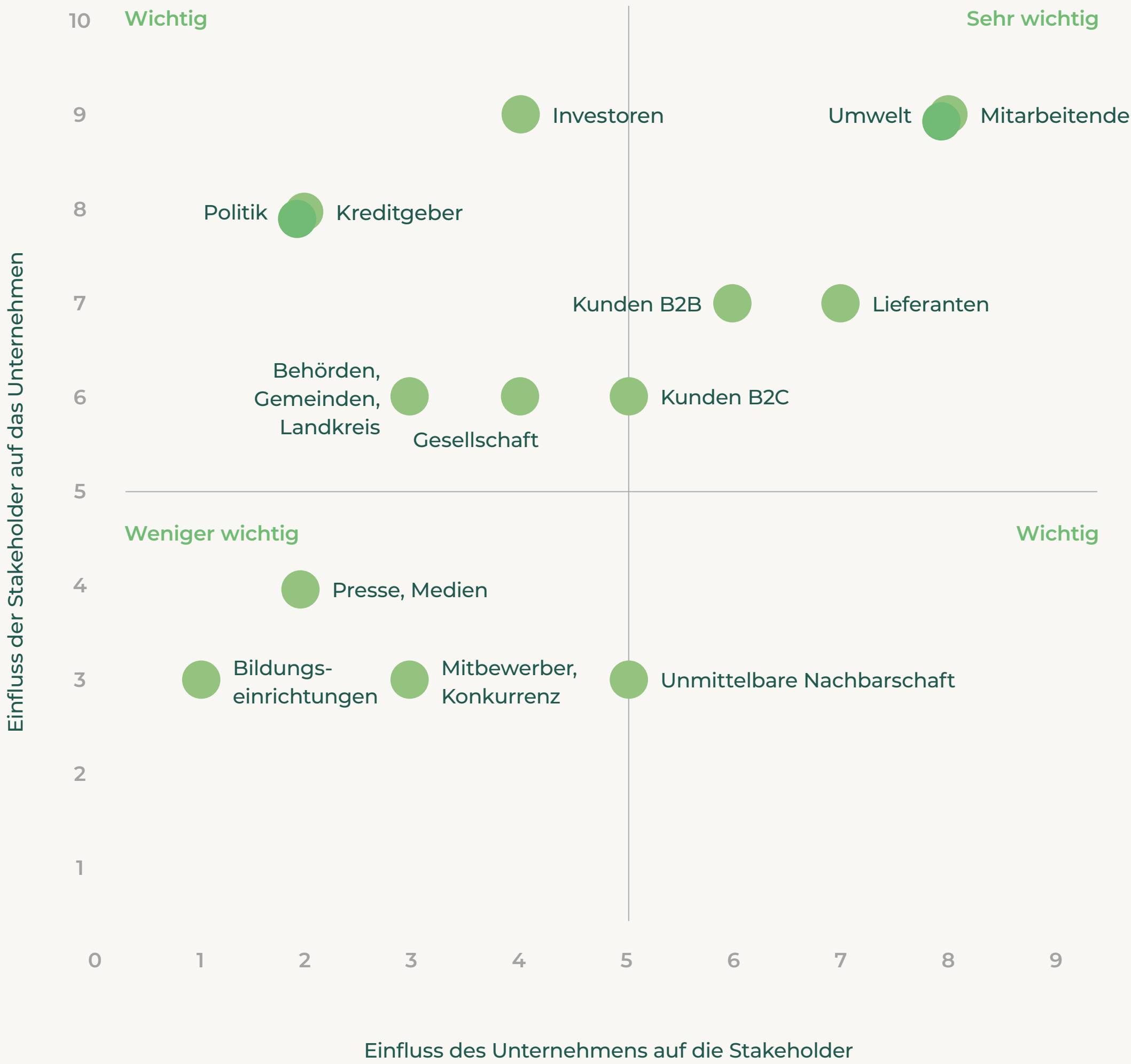
Im ersten Schritt wurde eine Untersuchung des aktuellen Zustands durchgeführt, um ein genaues Verständnis der momentanen Lage unseres Unternehmens zu erhalten. Diese Analyse befasste sich mit der Sammlung wichtiger Unternehmensdaten, der Darstellung unserer Lieferkette und der Überprüfung unserer bisherigen Nachhaltigkeitsbemühungen. Ziel war es auch, eine solide Basis für die weitere Untersuchung zu legen.

2 Stakeholder-Analyse

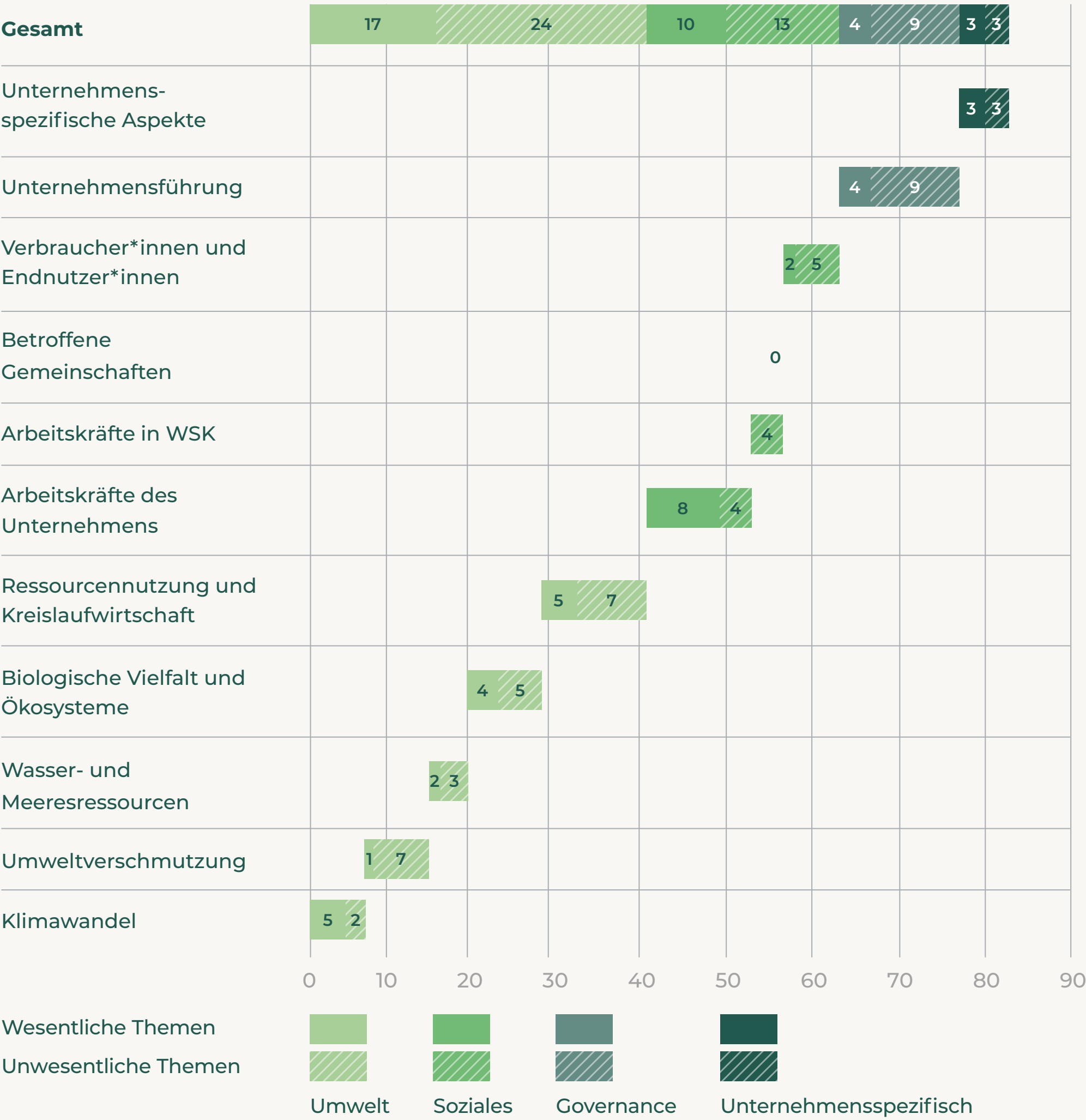
Anschließend wurden alle **Stakeholder** identifiziert, die für HOFMANNs von Bedeutung sind. Dabei bewerteten wir sowohl ihre Bedeutung für unser Unternehmen als auch, inwieweit sie von unseren Aktivitäten betroffen sind. Wann immer es möglich war, wurden die zentralen Stakeholder-Gruppen in den Untersuchungsprozess integriert, um eine breite Sichtweise auf die Nachhaltigkeitsleistung und die relevanten Themen zu gewährleisten. Die Perspektiven dieser Stakeholder-Gruppen sind mittels externer und interner Experteninterviews sowie in Teilen auch per Umfrage eingeflossen.

Stakeholdergruppen
wurden bewertet

Stakeholder-Matrix



IROs der Longlist nach Thema



3 Identifikation potenzieller Themen und Erstellen der Longlist

Daraufhin erstellten wir eine sogenannte Longlist, die auf einer gründlichen Untersuchung von internen wie auch externen Informationsquellen basierte. Diese Aufstellung umfasste eine breite Auswahl an möglichen Nachhaltigkeitsthemen. Mit Unterstützung externer Expert*innen und anhand der Rückmeldungen von Stakeholdern wurde diese Liste verfeinert und bestätigt. So haben wir versucht sicherzustellen, dass möglichst alle kritischen Themen für die Analyse berücksichtigt wurden.

In einem weiteren Schritt untersuchten wir sowohl potenzielle positive und negative Einflüsse unseres Unternehmens auf die Umwelt und die Gesellschaft als auch mögliche Einflüsse externer Faktoren auf unsere Geschäftstätigkeiten – also die Chancen und Risiken. Durch die Verbindung von Stakeholder-Rückmeldungen und weiterführenden Recherchen konnten wir mögliche Auswirkungen und Einflüsse systematisch einschätzen und priorisieren. Diese doppelte Perspektive ermöglichte es uns, die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umfassend zu identifizieren.



Schritte für eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse

4 Auswirkungen- und
Einwirkungsbewertung

Bei der Einschätzung der Auswirkungen berücksichtigen wir die Schwere beziehungsweise den Nutzen-grad, basierend auf dem Ausmaß und der Unveränder-lichkeit für negative Bewertungen sowie auf dem Ausmaß und Umfang für positive Bewertungen. Zu-sätzlich wurde die Wahrscheinlichkeit des Eintretens potenzieller Auswirkungen berücksichtigt. Nachdem ein Schwellenwert definiert wurde, galten alle Aus-wirkungen, die diesen überschritten, als „wesentlich“.

Bei der Einschätzung der Einflüsse wurden sowohl die Chancen als auch die Risiken nach ihrem potenziellen finanziellen Schaden oder Nutzen bewertet. Dabei wurden Effekte über kurz-, mittel- und langfristige Zeiträume hinweg berücksichtigt, einschließlich ent-sprechender Wahrscheinlichkeiten. Ähnlich wie bei der Analyse der Auswirkungen wurde ein Schwellenwert festgelegt, der die wesentlichen Chancen und Risiken für HOFMANNs bestimmte.

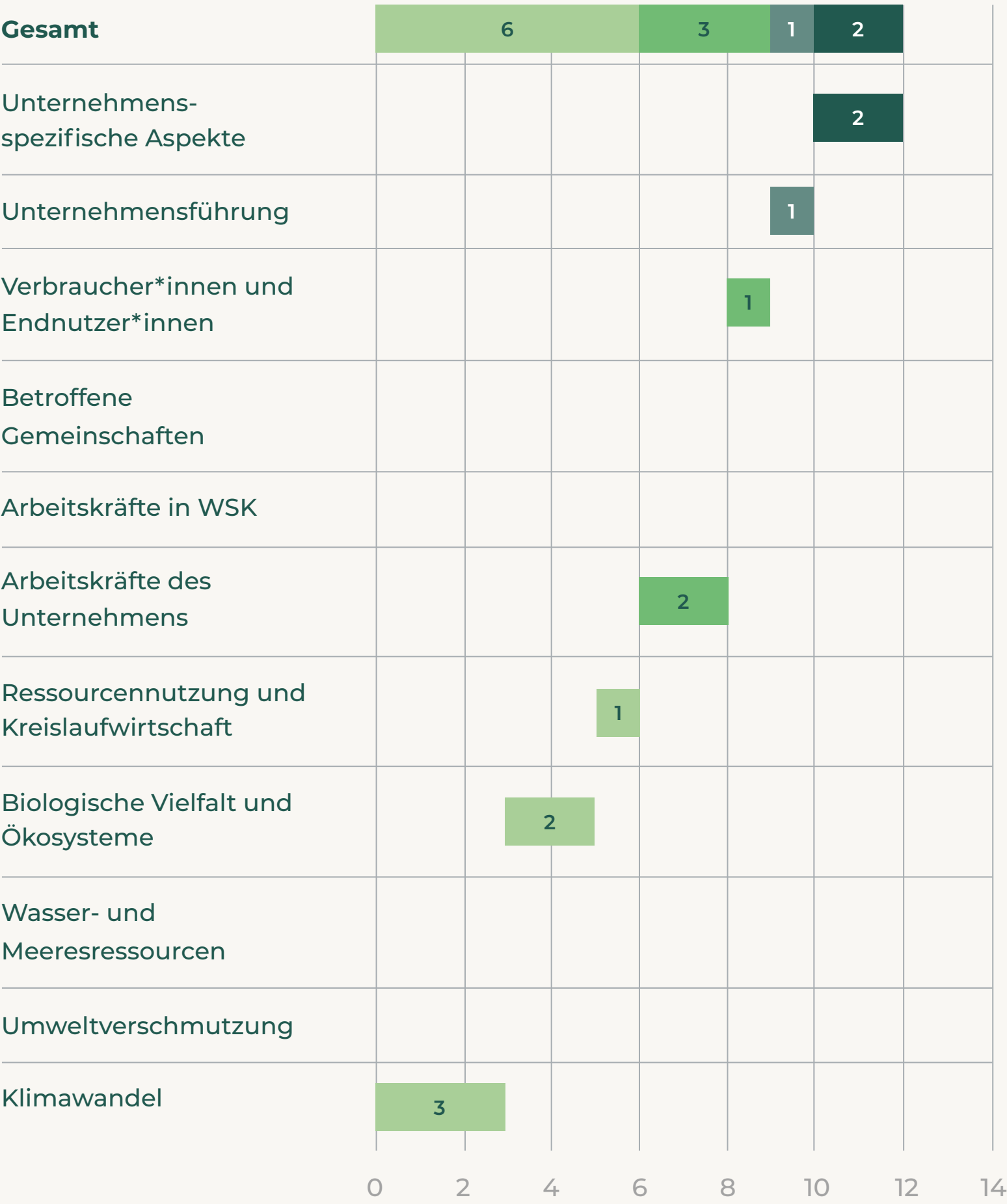
5 Konsolidierung und Validierung
der wesentlichen Themen

Die als wesentlich identifizierten Aus- und Einwirkun-gen wurden in einer Themenliste und einer Wesent-lichkeitsmatrix zusammengefasst, die zukünftig die Basis für unser Nachhaltigkeitsmanagement und die entsprechende Berichterstattung bildet. Diese Ergeb-nisse werden im weiteren Verlauf detailliert erörtert.

Wesentliche Auswirkungen nach Thema



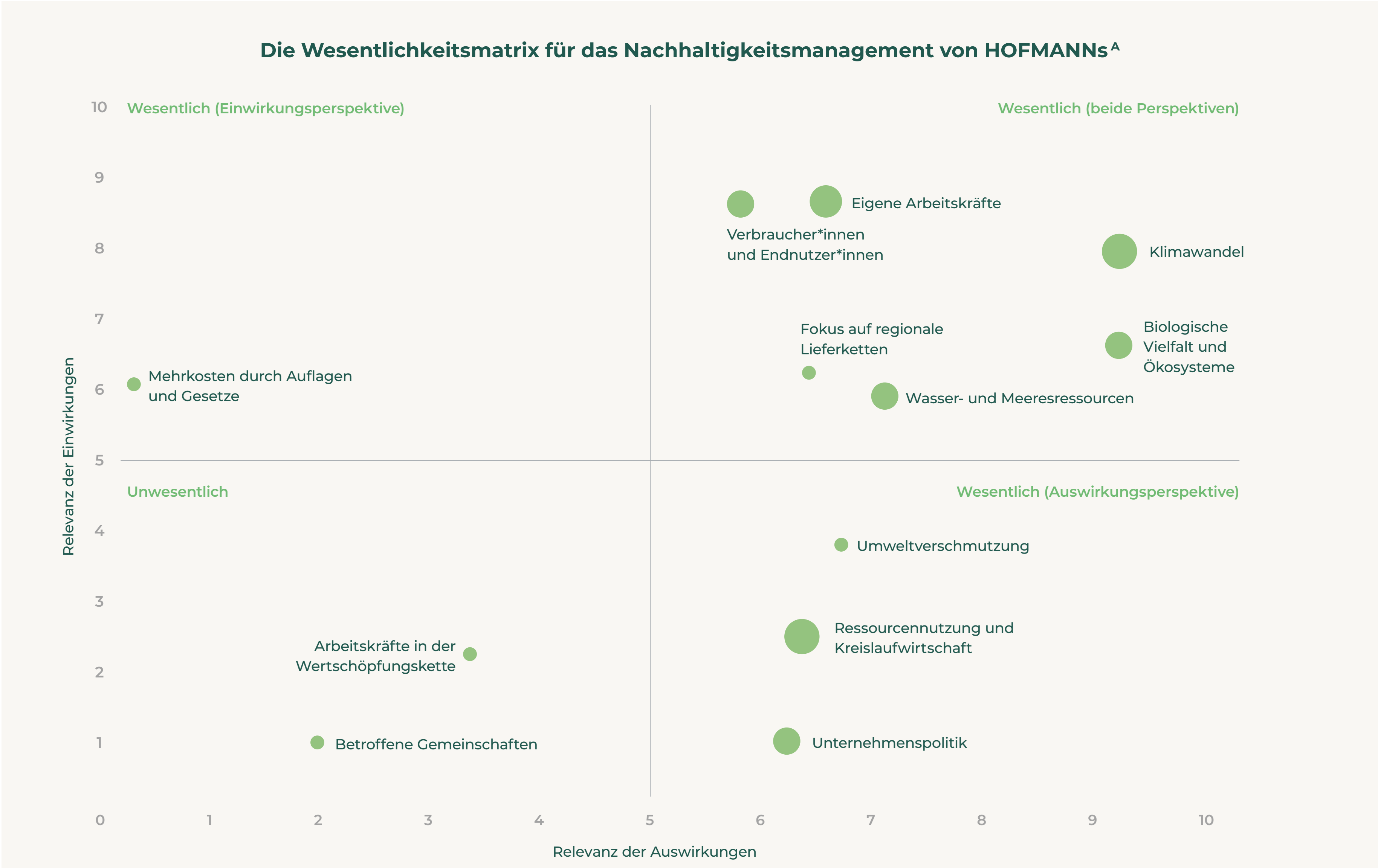
Wesentliche Einwirkungen nach Thema



6 Hinweis in Bezug auf unternehmens- und themenspezifische Analysen

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde eng entlang der Vorgaben der ESRS und des entsprechenden Umsetzungsleitfadens der EFRAG zu diesem Thema erstellt. Es erfolgte einerseits ein Abgleich mit den in den ESRS gelisteten Nachhaltigkeitsaspekten, gleichzeitig wurde über den Rahmen dieser Liste hinaus nach unternehmensspezifischen Aspekten geforscht. In einigen ESRS-Themenstandards werden die Anforderungen an die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hinsichtlich bestimmter Aspekte vertieft. Diese Anforderungen wurden im zuvor beschriebenen Ablauf nach Möglichkeit umgesetzt. So hat etwa das Recherchepapier, das auf den bereits weiter oben beschriebenen Informationen beruht, untersucht, ob sich Unternehmensstandorte in Gebieten mit Wasserstress oder in Naturschutzgebieten oder in der Nähe von Biodiversitäts-Hotspots befinden.

Zudem stellt das Recherchepapier eine erste Analyse von klimabedingten Abhängigkeiten, Risiken und Chancen dar. Auch besondere Risiken im Hinblick auf systemische Risiken und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen wurden betrachtet. Nähere Informationen finden sich hierzu in den jeweiligen Offenlegungen der Themenstandards.



^A Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt, welche Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind. Die y-Achse steht für die Stärke der Einwirkungen, die x-Achse für die Schwere der Auswirkungen. Die Größe der Kreise zeigt, wie viele wesentliche Aspekte einem Thema zugeordnet sind.

Entscheidungsprozesse, Kontrollverfahren und Eingangsparameter

HOFMANNs' Ziel ist es, Nachhaltigkeitsaspekte in Entscheidungs- und Steuerungsprozessen auf der Basis klarer Zuständigkeiten, relevanter Daten und definierter Prüfschritte zu berücksichtigen. Dazu wurden Prozesse und Kontrollmechanismen eingerichtet, die sicherstellen sollen, dass Nachhaltigkeitsthemen nachvollziehbar in unternehmerische Entscheidungen einfließen.

Risikobasierter Prüfungsprozess

HOFMANNs richtet seinen Due-Diligence-Prozess risikobasiert auf Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und geografische Gebiete aus, die ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft aufweisen. Diese werden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie ergänzender Risikoanalysen identifiziert und priorisiert. Der Fokus liegt insbesondere auf energie- und ressourcenintensiven Produktions- und Logistikprozessen, dem Einsatz von Verpackungsmaterialien, der Beschaffung landwirtschaftlicher Rohstoffe sowie auf Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette. Zusätzlich werden geografische Risiken im Zusammenhang mit klimatischen Veränderungen und Lieferabhängigkeiten berücksichtigt.

360°

-Betrachtung von
Risiken und Chancen

1 Governance und Entscheidungsfindung:

→ **Einbindung der Geschäftsführung:** Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsaspekten werden regelmäßig von der Geschäftsführung überprüft und genehmigt. Regelmäßige Meetings stellen sicher, dass wichtige Aspekte wie Risiken, Chancen und Fortschritte zu Nachhaltigkeitsthemen besprochen werden.

→ **Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit:** Die Entscheidungsfindung erfolgt in enger Abstimmung zwischen verschiedenen Abteilungen einschließlich Nachhaltigkeitsmanagement, z. B. Einkauf oder Produktion. Diese Zusammenarbeit fördert eine ganzheitliche Perspektive und minimiert Silodenken.

→ **Stakeholder-Integration:** Die Meinungen und Erwartungen unserer Stakeholder, z. B. Mitarbeitende, Kund*innen und Lieferanten werden durch Feedbackmechanismen und regelmäßige Dialoge aktiv in den Entscheidungsprozess eingebunden.

2 Methodische Grundlagen und zentrale Eingangsparameter:

→ **Grundlage Wesentlichkeitsanalyse:** Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse stellt die zentrale Grundlage zur Identifikation und Priorisierung wesentlicher Themen dar. Ergänzend wird der IRO-1-Prozess zur Bewertung von Impacts, Risks & Opportunities angewendet.

→ **Interne Eingangsparameter:** Sie beinhalten Betriebs- und Produktionsdaten, z. B. Energieverbrauch sowie Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, Daten zu Materialströmen und Abfallmanagement, Lieferkettendaten, z. B. Herkunft von Rohstoffen und Einhaltung von ESG-Kriterien, sowie Mitarbeiterdaten aus Schulungen und Befragungen.

→ **Externe Eingangsparameter:** Externe Eingangsparameter umfassen insbesondere regulatorische Anforderungen, z. B. LkSG und CSRD, Markttrends und Verbraucherverhalten, z. B. steigende Nachfrage nach pflanzlichen und vegetarischen Menüs sowie nachhaltigen Verpackungslösungen wie der BIO-PAP®-Schale oder globale Herausforderungen wie klimabedingte Risiken, Energiepreisentwicklungen und Biodiversitätsverlust.

→ **Stakeholderbezogene Eingangsparameter:** Ergänzend fließen Parameter aus unterschiedlichen Anwendungsbereichen, Rückmeldungen von Lieferanten sowie Ergebnisse aus internen Workshops und Dialogformaten ein.

3 Steuerung und Integration ins Risikomanagement:

→ **Integration:** HOFMANNs integriert Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen schrittweise in den allgemeinen Risikomanagementprozess, mit dem Ziel, ein umfassendes und kohärentes Gesamtrisikoprofil zu entwickeln.

→ **Identifikation und Priorisierung:** Den Ausgangspunkt bildet die doppelte Wesentlichkeit, auf deren Basis relevante Risiken und Chancen systematisch identifiziert, bewertet und priorisiert werden.

→ **Maßnahmenableitung:** Auf dieser Grundlage werden konkrete Maßnahmen definiert, u. a. Reduktion von CO₂-Emissionen durch Nutzung von Ökostrom¹⁴, Erhöhung des Anteils regionaler Rohstoffe (unter Berücksichtigung von Verfügbarkeit und Qualität), Förderung vegetarischer und veganer Produkte sowie der Weiterentwicklung von Verpackungslösungen wie der **BIOPAP®-Schale** 7.

→ **Weiterentwicklung:** Die zugrunde liegenden Prozesse werden kontinuierlich formalisiert und professionalisiert, um die Integration von Nachhaltigkeit in das Risikomanagement weiter zu stärken.

4 Datenmanagement und Kontrollverfahren:

→ **Datenerhebung und -verarbeitung:** Relevante Nachhaltigkeitsdaten werden systematisch erfasst, durch ein digitales Tool unterstützt und für die Berichterstattung aufbereitet sowie nachverfolgbar dokumentiert.

→ **Validierung:** Die verwendeten Daten durchlaufen definierte Validierungsprozesse zur Sicherstellung von Richtigkeit, Konsistenz und Vollständigkeit.

→ **Regulatorische Einordnung:** Die Kontrollverfahren orientieren sich an relevanten Anforderungen und Standards, insbesondere CSRD, ESRS oder LkSG.

→ **Prüfung und Freigabe:** Vor der Veröffentlichung werden alle Berichte und Daten im Rahmen etablierter Prüfprozesse kontrolliert und anschließend durch die Geschäftsführung sowie die Muttergesellschaft freigegeben.

5 Verantwortlichkeiten und Weiterentwicklung:

→ **Verantwortung:** Das Nachhaltigkeitsmanagement ist für Planung, Umsetzung und Monitoring der Maßnahmen zuständig und berichtet regelmäßig – derzeit wöchentlich – an die Geschäftsführung.

→ **Einbindung externer Expertise:** Bei Bedarf wird externe Unterstützung hinzugezogen, um Entscheidungs- und Kontrollprozesse weiterzuentwickeln und regulatorische Anforderungen umzusetzen.

→ **Kontinuierliche Weiterentwicklung:** Die internen Kontroll- und Steuerungssysteme werden fortlaufend professionalisiert, insbesondere durch die Einführung automatisierter Systeme zur Effizienzsteigerung in Datenerfassung und Berichterstattung sowie durch die weitere Formalisierung des Nachhaltigkeits- und Risikomanagements.

Insgesamt verfügt HOFMANNs über strukturierte und zunehmend formalisiert ausgestaltete Prozesse, um Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in Entscheidungsfindung, Risikomanagement und Berichterstattung zu integrieren. Die Kombination aus klar definierten Eingangsparametern, etablierten Kontrollverfahren und eindeutigen Verantwortlichkeiten ermöglicht eine transparente Steuerung sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung.

Prozessschritte für eine transparente ESG-Steuerung:

¹⁴ An allen Standorten basierend auf vertraglich bezogenem Strom mit Herkunftsnachweisen für erneuerbare Energien.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wie in allen anderen Bereichen haben wir auch zu diesem Thema eine intensive Analyse der Wesentlichkeit vorgenommen. Die Stakeholdergruppe der Verbraucher*innen ist für uns zentral und wir betrachten folgende Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die Verbraucher*innen von HOFMANNs als wesentlich:

EI „Klimawandel“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Anpassung an den Klimawandel		
⊗ Risiko (VC)	Preisvolatilität durch klimabedingte Wetterextreme	Die durch den Klimawandel verursachten Wetterextreme und klimatischen Verschiebungen können zu Ernteengpässen führen, was wiederum die Preisvolatilität bei den für HOFMANNs wesentlichen Rohstoffen erhöht. Dies könnte die Kosten für Zutaten deutlich steigen lassen und die Profitmargen des Unternehmens unter Druck setzen. Zudem kann die Unvorhersehbarkeit der Preise die Planung und Budgetierung erschweren.
Klimaschutz		
⬇️ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	THG-Emissionen in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette	Durch die Herstellung und den Transport unserer Tiefkühlmenüs entstehen Treibhausgasemissionen entlang unserer Wertschöpfungskette. Diese Emissionen entstehen in unseren eigenen Betriebsprozessen wie auch in unserer gesamten Wertschöpfungskette. Sie verstärken den Treibhauseffekt und tragen zum Klimawandel bei. Eine Reduzierung dieser Emissionen ist entscheidend, um der globalen Erwärmung und den weiteren Folgen, die damit einhergehen, entgegenzuwirken.
⬆️ Chance (OO)	Reputations- und Absatzsteigerung	Ein Engagement in diesem Bereich kann Verantwortungsbewusstsein gegenüber Umwelt und Gesellschaft zeigen, was das Vertrauen und die Loyalität der Kund*innen stärken könnte. Eine starke Reputation kann wiederum den Markenwert erhöhen und die Positionierung am Markt verbessern.. Darüber hinaus kann die Einführung von Alternativen zu Fisch- und Fleischprodukten zu einer Absatzsteigerung führen.
Energie		
⬇️ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	Hoher Energiebedarf in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette	Unser Kerngeschäft erfordert einen hohen Energiebedarf, insbesondere für Transport und Kühlung, aber auch bei der Herstellung der Produkte. Dies führt zu einem erhöhten Verbrauch energetischer Ressourcen, was wiederum die Umweltbelastung verstärkt.
⊗ Risiko (VC)	Steigende Energiekosten	Steigende Energiekosten, beeinflusst durch globale Energiemärkte und die Transition zu erneuerbaren Energiequellen, können unsere Betriebskosten signifikant erhöhen. Besonders betroffen sind energieintensive Prozesse wie Kühlung und Transport.

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

E2 „Umweltverschmutzung“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Wasser- und Bodenverschmutzung		
⬇️ Potenzielle negative Auswirkungen (VC)	Verschmutzung von Wasser und Boden durch Landwirtschaft	Die landwirtschaftlichen Praktiken, die zur Beschaffung der Zutaten unserer Produkte eingesetzt werden, können Wasser- und Bodenverschmutzung verursachen. Dies kann die Wasserqualität beeinträchtigen und zur Degradation der Bodengesundheit führen, was wiederum die Nachhaltigkeit der landwirtschaftlichen Produktion gefährdet.
E3 „Wasser- und Meeresressourcen“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Wasser		
⬇️ Potenzielle negative Auswirkung (OO, VC)	Hoher Wasserbedarf in Lieferkette und Produktion	In unserer Lieferkette und bei der Produktion unserer Produkte werden erhebliche Wassermengen verbraucht, insbesondere bei der Herstellung von Lebensmitteln. Dieser hohe Verbrauch kann die lokalen Wasservorräte bei unseren Produzenten schrumpfen lassen und in Regionen mit Wasserknappheit zu Konflikten führen.
⬇️ Potenzielle negative Auswirkung (VC)	Schädliche Umwelteinflüsse durch Wasserableitung in der Landwirtschaft	Die Wasserableitung für landwirtschaftliche Zwecke, die zur Produktion unserer Zutaten genutzt wird, kann negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Sie kann zu einer Verringerung der Wassermenge in natürlichen Gewässern führen, was wiederum die Lebensräume aquatischer Ökosysteme beeinträchtigt.
E4 „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts – Klimawandel		
⬇️ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	Begünstigung des Biodiversitätsverlusts	Die Emission von Treibhausgasen, Landnutzungsänderungen durch Landwirtschaft und die Verschmutzung von Boden, Wasser und Luft tragen zum Biodiversitätsverlust bei. Dies schwächt die ökologische Resilienz und mindert die Leistung der Natur und des Ökosystems.
Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen		
⬇️ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	Landwirtschaftliche Aktivitäten und ihre Auswirkungen auf Ökosysteme	Die intensive Landwirtschaft, auf die wir in unserem Kerngeschäft angewiesen sind, führt oft zu einer Verringerung der Artenvielfalt in Ökosystemen. Monokulturen und der Einsatz von Pestiziden können natürliche Lebensräume verdrängen und das Gleichgewicht in Ökosystemen stören. Dadurch wird die Fähigkeit dieser Ökosysteme beeinträchtigt, Nährstoffe zu recyceln, den Boden zu stabilisieren und den Wasserhaushalt zu regulieren.
⬆️ Chance (OO)	Mögliche Imagestärkung durch den Schutz der biologischen Vielfalt	Indem HOFMANNs sich für den Schutz der biologischen Vielfalt einsetzt und nachhaltige Geschäftspraktiken anwendet, kann das Unternehmen sein Image verbessern und das Vertrauen der Verbraucher*innen gewinnen. Dies kann zu einer höheren Markenloyalität und zu einem Wettbewerbsvorteil führen.
Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen		
⊗ Risiko (VC)	Verlust von Ökosystemdienstleistungen durch Biodiversitätsverlust	Der Verlust von Biodiversität und der damit einhergehende Rückgang von Ökosystemdienstleistungen können zu Lieferengpässen führen, vor allem bei landwirtschaftlichen Produkten, die von bestäubenden Insekten und fruchtbaren Böden abhängig sind. Für uns könnte dies die Verfügbarkeit beeinträchtigen und die Kosten von Rohstoffen erhöhen sowie zu Herausforderungen in der Produktion und Lieferkette führen.

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

E5 „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung		
⬇ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	Hoher Materialbedarf	Der hohe Bedarf an Rohwaren und Verpackungsmaterialien für die Herstellung und den Transport unserer Produkte hat wesentliche ökologische Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und stellt somit ein wesentliches Thema für unsere Geschäftstätigkeit dar.
✓ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Nutzung von kreislauffähigem Verpackungsmaterial	Die Verwendung kreislauffähiger Verpackungsmaterialien bei HOFMANNs kann die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien fördern 1. Dazu kann dieser Weg dazu führen, dass die Umweltbelastung und die Abhängigkeit von neuen Rohstoffen verringert werden. Dieser Ansatz kann zur Reduzierung des Abfallaufkommens beitragen und eine nachhaltigere, ressourcenschonende Wirtschaft unterstützen.
✓ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Erhöhung des Anteils recycelter Materialien	Indem wir den Anteil recycelter Materialien in unseren Verpackungen erhöhen, kann der Verbrauch natürlicher Ressourcen gesenkt werden 1. Dies kann nicht nur bei der Reduzierung der Umweltauswirkungen helfen, sondern es kann auch die Wirtschaftlichkeit im Recyclingkreislauf fördern und die Entwicklung einer nachhaltigen Materialwirtschaft unterstützen.
Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen und Abfälle		
⬇ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)	Lebensmittel- und Verpackungsabfälle	In unserer eigenen Produktion gibt es Lebensmittelreste, die dem Abfall zugeführt werden müssen. Außerdem geben wir unsere Einwegverpackung weiter, die nach der Verwendung zu Abfall wird.
S1 „Eigene Belegschaft“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Arbeitsbedingungen		
⬇ Potenzielle negative Auswirkung (OO)	Potenzielle Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Arbeitsbedingungen können grundsätzlich die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigen. Damit kann die Gefahr von Verletzungen und Krankheiten einhergehen.
➦ Potenzielle positive Auswirkung (OO)	Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Förderung ihrer persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten	Wir setzen uns für die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden ein. Diese Förderung kann die Mitarbeiterzufriedenheit und die Motivation erhöhen, was sich positiv auf die Arbeitsleistung und das Betriebsklima auswirken kann. Ein zufriedenes Team kann die Produktivität des Unternehmens steigern.
✓ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Minimierung von Ausfallzeiten und Krankheitskosten	Durch präventive Gesundheitsmaßnahmen und Sicherheitsrichtlinien kann der Umfang der Ausfallzeiten und die Höhe der Krankheitskosten minimiert werden. Solche Maßnahmen können die Mitarbeitenden schützen, sie können ein sicheres Arbeitsumfeld fördern und können die durch krankheitsbedingte Abwesenheiten entstehenden finanziellen Belastungen für das Unternehmen reduzieren.
➦ Potenzielle positive Auswirkung (OO)	Förderung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur	HOFMANNs betrachtet und unterstützt die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden als Priorität. Unsere Unternehmenskultur soll das Mitarbeiterengagement steigern, die Arbeitszufriedenheit fördern und zu einer höheren Produktivität beitragen.
⬆ Chance (OO)	Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber	Die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen und Leistungen kann HOFMANNs als attraktiven Arbeitgeber positionieren. Dies zieht talentierte und engagierte Mitarbeitende an, die sich für Nachhaltigkeit interessieren und motiviert sind, zum Unternehmenserfolg beizutragen. Eine starke Arbeitgebermarke unterstützt uns dabei, hoch qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

S1 „Eigene Belegschaft“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle		
↗️ Potenzielle positive Auswirkung (OO)	Chancengleichheit, soziale Integration und Vertrauensaufbau	Durch inklusive Praktiken bei HOFMANNs kann die Chancengleichheit gefördert und soziale Integration unterstützt werden, was den sozialen Zusammenhalt stärken und die Unternehmensreputation verbessern kann. Klare Richtlinien und ein transparentes Management können Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften aufbauen, was zu einer offenen Kommunikationskultur und einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit führen kann.
↗️ Potenzielle positive Auswirkung (OO)	Wirtschaftliche Stabilität durch Diversität	Durch den Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur bei HOFMANNs kann Diskriminierung reduziert werden. Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz können Gleichberechtigung fördern und zu einem respektvollen Miteinander beitragen. Dadurch kann ein diverses und widerstandsfähiges Arbeitsumfeld geschaffen werden, das zur langfristigen wirtschaftlichen Stabilität und Nachhaltigkeit von HOFMANNs beiträgt, indem Innovationen gefördert und die Fähigkeit zur Anpassung an Veränderungen ermöglicht wird.
⬆️ Chance (OO)	Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber	HOFMANNs kann durch die Förderung von Chancengleichheit und Diversität seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Dies kann erreicht werden, indem das Unternehmen eine positive Unternehmenskultur schafft, die auf Wertschätzung, Fairness und Vielfalt basiert. Dies kann HOFMANNs zu einem bevorzugten Arbeitgeber machen, der talentierte Fachkräfte anzieht und langfristige Bindungen zu seinen Mitarbeitenden aufbaut.
S4 „Verbraucher und Endnutzer“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Informationsbezogene Auswirkung für Verbraucher und/oder Endnutzer		
⬆️ Chance (OO)	Förderung nachhaltiger Lebensstile und einer damit einhergehenden Umsatzsteigerung	Die Einführung von Alternativen zu Fisch- und Fleischprodukten und die Förderung eines nachhaltigen Lebensstils können den Absatz steigern und neue Kundengruppen erschließen. Besonders in Kundengruppen, in denen das Bewusstsein für Nachhaltigkeit hoch ist, kann dies eine Chance zur Umsatzsteigerung und zur Differenzierung im Wettbewerb bieten.
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern		
✅ Tatsächliche positive Auswirkung (OO, VC)	Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und -sicherheit durch hohe Produktqualität	HOFMANNs trägt täglich Sorge für Hunderte Menschen, die unsere Mahlzeiten verspeisen. Mit höchster Sorgfalt werden unsere Gerichte entwickelt und zubereitet, um die Zufriedenheit der Kund*innen sicherzustellen.

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

G1 „Unternehmenspolitik“	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Unternehmenskultur		
↗ Potenzielle positive Auswirkung (OO)	Positive Beeinflussung von Mitarbeitenden und Stakeholdern durch positive Unternehmenskultur	Die positive Unternehmenskultur bei HOFMANNs kann ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld schaffen. Dies kann die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und dem Unternehmen stärken, das Engagement steigern und es kann eine positive Wahrnehmung bei unseren Stakeholdern fördern. Eine solche Kultur kann zur langfristigen Bindung von Talenten beitragen und kann das Unternehmensimage verbessern.
⬆ Chance (OO)	Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber durch gute Leistungen	Die Bereitstellung erstklassiger Leistungen kann die Attraktivität von HOFMANNs als Arbeitgeber erheblich steigern. Flexible Arbeitszeiten, betriebliche Zusatzleistungen und berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten helfen, qualifizierte Fachkräfte anzuziehen und zu binden, und stärken die Arbeitgebermarke des Unternehmens.
Tierschutz		
⬇ Potenzielle negative Auswirkungen (VC)	Potenzielle Beeinträchtigung des Tierwohls	Wir verwenden in unseren Menüs tierische Produkte. Somit sind auch wir verantwortlich für die Auswirkungen der Tieraufzucht. Das Wohl der für die Produkte von HOFMANNs gehaltenen und aufgezogenen Tiere ist somit ein wichtiges Thema für uns.
Management der Beziehungen zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken		
✓ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Lieferantenkodex zur Risikominimierung in der Lieferkette	Durch die Implementierung eines Lieferantenkodex können wir Nachhaltigkeit und ethische Standards in unserer Lieferkette fördern. Dieser Kodex kann bei der Minimierung von Risiken wie etwa Umweltverschmutzung oder unfairen Arbeitspraktiken helfen und er kann sicherstellen, dass die Zulieferer die gleichen hohen Standards erfüllen. Dies kann nicht nur die Qualität unserer Produkte verbessern, kann auch das Vertrauen der Kund*innen stärken.
Aspekte außerhalb der ESRS	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Regionaler Fokus in der Lieferkette		
✓ Tatsächliche positive Auswirkung (VC, OO) ⬆ Chance (OO)	Resilienzerhöhung durch regionalen Fokus in der Lieferkette	Ein regionaler Fokus in der Lieferkette kann Kosten und Umwelteinflüsse minimieren und lokale Wirtschaftsstrukturen stärken. Diese Strategie kann die Resilienz von HOFMANNs gegenüber globalen Störungen wie Lieferengpässen oder Preisschwankungen erhöhen. Zudem kann sie eine engere Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten fördern und die Nachhaltigkeit der Produkte verbessern.
Gesetzliche Vorgaben		
✕ Risiko (VC)	Mehrkosten durch Anpassungen und Auflagen im Kontext der Nachhaltigkeit	Die Einführung und Verschärfung von Nachhaltigkeitsauflagen und -gesetzen wie dem LkSG oder der CSRD kann Mehrkosten für HOFMANNs bedeuten. Anpassungen an diese regulatorischen Anforderungen erfordern oft Investitionen in neue Technologien, Prozesse oder Schulungen. Während diese Maßnahmen langfristig positive Effekte haben können, stellen sie kurzfristig finanzielle und operative Herausforderungen dar.

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette, die Strategie und die Entscheidungsfindungen

Wir haben eine zusammenfassende Betrachtung der potenziellen finanziellen Auswirkungen zentraler Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen auf unser Unternehmen herausgestellt. Neben den finanziellen Effekten werden auch die voraussichtlichen Auswirkungen sowie der jeweilige zeitliche Horizont der Risiken und Chancen dargestellt. Diese Einschätzung dient als Grundlage für eine weiterführende Analyse und eine potenzielle Integration in unsere strategische Planung. Wir beachten dabei, dass im unternehmerischen Alltag diese Zusammenhänge häufig von einer Vielzahl operativer und marktbezogener Faktoren beeinflusst werden.

Kategorie	Chance/Risiko	Auswirkung	Horizont
⊗ Risiken	Preisvolatilität von Rohstoffen durch klimabedingte Wetterextreme	Finanzlage: Belastung der Eigenkapitalquote durch höhere Materialkosten Ertragslage: niedrigere Margen durch gestiegene Produktionskosten Zahlungsströme: erhöhter Cash-Outflow für Rohstoffbeschaffung	kurzfristig und langfristig
⊗ Risiken	Steigende Energiekosten	Finanzlage: Minderung der finanziellen Flexibilität durch höhere Fixkosten Ertragslage: geringerer Gewinn durch höhere Betriebskosten Zahlungsströme: Belastung der operativen Cashflows durch höhere laufende Ausgaben	kurzfristig und mittelfristig
⊗ Risiken	Lieferengpässe durch Verlust von Ökosystemdienstleistungen durch Biodiversitätsverlust	Finanzlage: mögliche Wertberichtigungen bei Lagerbeständen Ertragslage: Umsatzverlust durch nicht lieferbare Produkte Zahlungsströme: verzögerter oder reduzierter operativer Cash-Inflow	kurzfristig und langfristig
⊗ Risiken	Mehrkosten durch Anpassungen und Auflagen im Kontext der Nachhaltigkeit (CSRD und LkSG)	Finanzlage: höhere Schuldenaufnahme zur Deckung von Compliance-Kosten Ertragslage: temporär sinkende Gewinne durch Investitionen in Systeme Zahlungsströme: erhöhter Cash-Outflow durch Einhaltung neuer Standards	kurzfristig und mittelfristig
⬆ Chancen	Reputations- und Absatzsteigerung durch Förderung klimafreundlicher Lebensweisen	Finanzlage: Stärkung der Eigenkapitalquote durch Umsatzsteigerung Ertragslage: Verbesserung der Gewinnsituation durch höhere Absatzmengen Zahlungsströme: erhöhter Cash-Inflow aus operativer Tätigkeit	kurzfristig und langfristig
⬆ Chancen	Mögliche Imagestärkung durch Schutz der biologischen Vielfalt	Finanzlage: langfristige Stabilität durch bessere Marktposition Ertragslage: Gewinnsteigerung durch höhere Marktanteile Zahlungsströme: positiver Cash-Inflow durch Umsatzwachstum	mittelfristig und langfristig
⬆ Chancen	Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber durch Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit/Diversität	Finanzlage: reduzierte Kosten durch geringere Fluktuation Ertragslage: höhere Effizienz durch Produktivitätssteigerung Zahlungsströme: stabilere langfristige Cashflows	mittelfristig
⬆ Chancen	Förderung nachhaltiger Lebensstile und einer damit einhergehenden Umsatzsteigerung	Finanzlage: Stärkung der Kapitalbasis durch Umsatzwachstum Ertragslage: höhere Gewinne durch Erschließung neuer Kundengruppen Zahlungsströme: mehr operativer Cash-Inflow	kurzfristig
⬆ Chancen	Attraktiverer Arbeitgeber durch eine gute Unternehmenskultur, z.B. flexible Arbeitszeiten, betriebliche Zusatzleistungen	Finanzlage: Stabilisierung der Personalkosten Ertragslage: höhere Effizienz durch motiviertes Personal Zahlungsströme: positive Effekte auf langfristige Cashflows	mittelfristig
⬆ Chancen	Resilienzerhöhung durch regionalen Fokus in der Lieferkette	Finanzlage: Stärkung der finanziellen Stabilität durch die Reduktion von Risiken Ertragslage: Sicherung von Erträgen durch die Vermeidung von Produktionsausfällen Zahlungsströme: Stabilisierung operativer Cashflows durch zuverlässigere Lieferungen	langfristig

ESRS E1

Klimawandel

HOFMANNs erarbeitet derzeit eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie, die auch das Management wesentlicher klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen umfasst. Die Grundlage hierfür bilden die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel.

Der Fokus liegt dabei auf der Berücksichtigung klimarelevanter Aspekte entlang der Wertschöpfungskette, insbesondere in Bezug auf Energieeinsatz, Emissionen sowie die Stabilität von Liefer- und Produktionsprozessen. Die Konzepte befinden sich aktuell in der Entwicklung und werden schrittweise weiter konkretisiert und in bestehende Steuerungs- und Entscheidungsprozesse integriert.

Maßnahmen

HOFMANNs verfügt derzeit noch über kein verabschiedetes, unternehmensweit einheitliches Klimakonzept. Unabhängig davon werden im Rahmen der laufenden Geschäftstätigkeit einzelne Maßnahmen umgesetzt, die zur Abschwächung des Klimawandels beitragen. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, zur Optimierung von Logistik- und Produktionsprozessen sowie zur Anpassung des Produktportfolios.

→ **Umstellung auf Ökostrom:** Seit November 2024 bezieht HOFMANNs an allen Produktionsstandorten Strom aus erneuerbaren Energiequellen wie Sonne, Wind, Wasser oder Biomasse. Für die anderen Standorte gilt dies heute ebenfalls. Dies wirkt sich positiv auf die in der Klimabilanz erfassten strombezogenen Treibhausgasemissionen aus (**siehe Seite 45**).¹⁵

→ **Energieeffizienz:** Durch ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 optimiert HOFMANNs kontinuierlich den Energieverbrauch. Im Rahmen dessen wurden unter anderem technische Maßnahmen umgesetzt, darunter der Austausch der Kühltechnik in der Niederlassung Hamburg mit einer Einsparung von 16.521 kWh, der Ersatz eines Kältemittelverdichters am Standort Schweigern mit einer Einsparung von 41.190 kWh sowie zusätzliche Dämmmaßnahmen im Dampfbereich, durch die 61.968 kWh eingespart werden konnten.

→ **Optimierte Logistik:** Einführung eines neuen Tourenprogramms und Optimierung des Fuhrparks. So wurden zum Beispiel bei der Lkw-Flotte 196.672 kWh eingespart.

→ **Einführung Langaufleger:** Seit September 2025 setzen wir einen Langaufleger Typ 1 ein, der eine höhere Auslastung pro Fahrt ermöglicht und dadurch rechnerisch jede elfte Fahrt einspart. Ziel ist es, die

Transporteffizienz zu steigern und Emissionen zu reduzieren. Der etwas höhere Dieserverbrauch pro Fahrt wird durch Einsparungen bei der Kühlung kompensiert, sodass sich der Verbrauch der Kühlmachine von 2,5 Liter Diesel pro Stunde auf 1 bis 1,5 Liter Diesel pro Stunde reduziert hat. Darüber hinaus sparen wir durch den Einsatz des Langauflegers auch Mautgebühren und Verschleiß am Fahrzeug.

Anpassung an den Klimawandel

- ⊗ **Risiko**
→ Preisvolatilität durch klimabedingte Wetterextreme (VC)

Klimaschutz

- ↓ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ THG-Emissionen in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette (OO, VC)
- ↑ **Chance**
→ Reputations- und Absatzsteigerung (OO)

Energie

- ↓ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ hoher Energiebedarf in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette (OO, VC)
- ⊗ **Risiko**
→ steigende Energiekosten (VC)

→ Mehr Informationen finden Sie hier



¹⁵ An allen Standorten basierend auf vertraglich bezogenem Strom mit Herkunftsnachweisen für erneuerbare Energien.

→ **Produktentwicklung pflanzenbasierter Menüs:** HOFMANNs erhöht den Anteil veganer und vegetarischer Menüs, um Kundinnen und Kunden eine größere Auswahl pflanzenbasierter Alternativen anzubieten. Die Erweiterung des Angebots schafft die Voraussetzungen dafür, dass sich Kundinnen und Kunden zukünftig häufiger für Gerichte mit potenziell geringerer Klimawirkung entscheiden können.¹⁶ Gemeinsam mit Partnern wie Planted und Oh Mungood! entwickelt HOFMANNs das pflanzenbasierte Angebot kontinuierlich weiter.

→ **Teilumstellung Alufolie:** Im Februar 2025 erfolgte die Umstellung von drei Alufolien auf Aluminium aus Recyclingmaterial, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren. Der Anteil recycelten Materials stieg für das Geschäftsjahr 2025 auf 60,9 % an.

→ **Innovative Verpackungslösungen:** Mit der Einführung der **BIOPAP®-Schale** 7, die vorrangig aus nachwachsenden Rohstoffen besteht, und der Nutzung der **Landpack®-Isolierverpackung** 7 aus Stroh setzt HOFMANNs auf alternative Verpackungen.

→ **Reduzierung von Lebensmittelabfällen:** Durch die vollständige Verarbeitung der Zutaten und die Zusammenarbeit mit Partnern wie ReFood zur sinnvollen Verwertung von Restbeständen konnte HOFMANNs den Anteil der Lebensmittelabfälle kontinuierlich senken. Im Geschäftsjahr 2025 lag der Anteil der Lebensmittelabfälle bezogen auf die Produktionsmenge bei durchschnittlich 4,6 %. Dieser Wert resultiert aus einer neuen Berechnungsgrundlage. Damit entfällt die direkte Vergleichbarkeit mit den Angaben zu diesem Punkt aus den vergangenen Berichten.

→ **Digitale Gehaltsabrechnungen:** Seit April 2025 erfolgt die Bereitstellung der Gehaltsabrechnungen digital. Dies trägt zur Reduzierung des Papierverbrauchs bei und unterstützt zugleich effizientere Prozesse.

→ **Veganuary-Kampagne:** Unsere Veganuary-Kampagne stieß auf positive Resonanz. Im Rahmen der Aktion informierte HOFMANNs über pflanzenbasierte Ernährungsformen und stellte Informationen zu möglichen Umwelt- und Klimaaspekten einer veganen beziehungsweise vegetarischen Ernährung bereit. Ziel war es, den Austausch über unterschiedliche Ernährungsweisen zu fördern und interessierten Verbraucherinnen und Verbrauchern Informationen für ihre persönliche Entscheidungsfindung bereitzustellen.

Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfolgt innerhalb der bestehenden organisatorischen und personellen Ressourcen. Konkrete Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel sowie eine systematische Zuordnung von Ressourcen befinden sich derzeit im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in Prüfung und weiterer Konkretisierung.

60,9%

des Aluminiums bei
HOFMANNs stammen
aus recyceltem Material

¹⁶ Mehr Informationen finden Sie unter:
umweltbundesamt.de 7

Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch	2023	2024	2025
Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen am Gesamtenergieverbrauch	31,6 %	32,0 %	32,3 %
Anteil des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	68,4 %	68,0 %	67,7 %
Gesamtenergieverbrauch	43.373 MWh	43.882 MWh	43.053 MWh
aus nicht erneuerbaren Quellen	29.638 MWh	29.796 MWh	29.137 MWh
aus nuklearen Quellen	–	–	–
aus erneuerbaren Quellen	13.735 MWh	14.086 MWh	13.916 MWh
Energieverbrauch/Produktionsmenge	2,375 MWh/t	2,284 MWh/t	2,368 MWh/t
Gesamtenergieverbrauch	43.373 MWh	43.882 MWh	43.053 MWh
Produktionsmenge	18.266 t	19.211 t	18.180 t

Art des Dekarbonisierungshebels

Die im Zusammenhang mit dem Klimaschutz umgesetzten Maßnahmen von HOFMANNs lassen sich verschiedenen Dekarbonisierungshebeln zuordnen. Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs und zur Optimierung technischer Anlagen sowie der Logistik dienen dem Hebel der Energieeffizienz. Die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen ist dem Hebel der Umstellung auf erneuerbare Energien zuzuordnen.

Die Einführung digitaler Prozesse sowie die Optimierung von Produktions- und Lieferprozessen unterstützen den Hebel der Prozessoptimierung. Produktbezogene Maßnahmen, insbesondere die Weiterentwicklung pflanzenbasierter Menüangebote, lassen sich dem Hebel der Anpassung des Produkt- und Leistungsportfolios zuordnen.

Ziele

HOFMANNs befindet sich derzeit in der Erarbeitung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie, in deren Rahmen – wie oben benannt – auch Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel entwickelt werden. Zum aktuellen Zeitpunkt bestehen noch keine formal verabschiedeten, unternehmensweit einheitlichen Zielvorgaben zur systematischen Verfolgung der Wirksamkeit entsprechender Konzepte und Maßnahmen.

In diesem Zusammenhang werden auch THG-Emissionsreduktionsziele sowie weitere klimabezogene Ziele entwickelt. Grundlage hierfür sind die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die klimabezogenen Zielsetzungen richten sich insbesondere auf die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduktion des energiebedingten Verbrauchs im Fuhrpark sowie die Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien an der Eigenversorgung. Die Zieldefinition erfolgt schrittweise im Rahmen des laufenden Strategieprozesses unter Berücksichtigung verfügbarer Energiedaten sowie technischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen.

Die Wirksamkeit einzelner umgesetzter Maßnahmen wird derzeit punktuell anhand verfügbarer Kennzahlen und qualitativer Einschätzungen überprüft, beispielsweise im Zusammenhang mit Energieeinsparungen oder Prozessoptimierungen. Die Weiterentwicklung konkreter Zielvorgaben erfolgt schrittweise im weiteren Verlauf des Strategieprozesses.

Unabhängig von diesem Strategieprozess bestehen bereits konkrete Ziele, die im Rahmen des integrierten Energiemanagementsystems nach ISO 50001 festgelegt wurden. Diese Ziele dienen zugleich der systematischen Verfolgung der Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen.

- 1

Für das laufende Geschäftsjahr ist eine Reduktion des Energieverbrauchs im Fuhrpark mit einer angestrebten Einsparung von 184.310 kWh vorgesehen. Darüber hinaus ist eine Energieeinsparung von 17.333 kWh durch Optimierungen im Druckluftnetz geplant.
- 2

Zur Stärkung der Eigenversorgung mit Energie ist geplant, den Einsatz von Photovoltaikanlagen weiter auszubauen. Hierdurch wird eine zusätzliche Einsparung von 159.790 kWh erwartet, die vollständig in die Eigenversorgung einfließen soll.

Treibhausgasbilanzierung nach GHG Protocol
HOFMANNs folgt bei der Treibhausgasbilanzierung einem methodischen Ansatz auf der Basis des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und unterscheidet Emissionen nach Scope 1, 2 und 3. Für direkte Emissionen (Scope 1) sowie indirekte energiebezogene Emissionen (Scope 2) verwenden wir reale Verbrauchsdaten, ergänzt durch standardisierte Emissionsfaktoren renommierter Institutionen wie DEFRA, UBA und IFEU.

Die Erfassung der Scope-3-Emissionen ist aufgrund ihrer Vielfalt entlang der Wertschöpfungskette besonders komplex. Auch hier nutzen wir Verbrauchsdaten, die durch fundierte Annahmen ergänzt werden. So wird beispielsweise für Emissionen aus der Nutzung verkaufter Produkte der Anteil verschiedener Zubereitungsarten (z. B. Mikrowelle, Backofen, Heißluftgerät) geschätzt. Zur Berechnung der CO₂-Äquivalente greifen wir – je nach Datenverfügbarkeit – auf eine Kombination aus spezifischen und branchendurchschnittlichen Emissionsfaktoren zurück.

Marktbezogene Scope-2-THG-Emissionen ^A	2023	2024	2025
Ungebündelt vertraglicher Strom	88 %	99 %	100 %
Mit Instrumenten gebündelter vertraglicher Strom	12 %	1 %	0 %

^A Zahlen sind aufgerundet (methodische Anpassung der Berechnung zwischen 2023 und 2024).

THG-Bruttoemissionen (in t CO ₂ eq)	2023	2024	2025
THG-Gesamtemissionen	58.785	59.963	59.650
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	7.275	7.104	7.796
Scope-2-THG-Bruttoemissionen	43	51	1
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	51.467	52.808	51.853
Gekaufte Waren und Dienstleistungen	41.571	44.553	44.296
Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	1.326	1.343	1.350
Transport und Verteilung (vorgelagert)	453	563	464
Abfallaufkommen im Betrieb	54	70	53
Geschäftsreisen	–	7	4
Transport und Verteilung (nachgelagert)	19	132	285
Gebrauch verkaufter Produkte	8.012	5.973	5.278
Entsorgung verkaufter Produkte	31	34	28
Leasing (nachgelagert)	0,13	133	96

Aufschlüsselung der Messmethode (standortbezogen vs. marktbezogen, in t CO ₂ eq)	2023	2024	2025
Marktbezogen	58.785	59.963	59.650
Standortbezogen	64.115	65.427	65.053

Scope	Beschreibung	Kalkulationsmethode	Verbesserungsmöglichkeiten für die Datenerhebung 2026
Scope 1.1 Stationäre Verbrennung	Erdgas- und Ölverbrauch für Kochprozesse und Heizung	Liste mit Verbräuchen in kWh pro Standort	Verbräuche von Kelsterbach und Hamburg basieren auf Fortschreibungen, hier möglichst aktuelle Verbrauchsdaten nutzen
Scope 1.2 Mobile Verbrennung	Diesel- und Benzinverbrauch durch den eigenen Fuhrpark	Liste mit Kraftstoffverbräuchen in Litern	–
Scope 1.4 Flüchtige Gase	Kältemittelverbrauch in eigenen Kühlanlagen und Kühlfahrzeugen	Verbräuche der Kältemittelnachfüllung: stationäre Kühlung (von Gebäudekühlung, AC) gemietet und Eigentum, Kältemittelverbräuche der Lkw	Kältemittelübersicht mit EnMS synchronisieren und mit Beginn der Bilanzierung zur Verfügung stellen
Scope 2.1 Stromverbrauch	Stromverbrauch an Standorten und für das Laden von E-Fahrzeugen	Liste mit Verbräuchen in kWh pro Standort	Bereitstellung detaillierterer Informationen zu Ladestrom (Grünstrom vs. Gridmix)
Scope 3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	Rohwaren, Verpackungsmaterialien, Transport vom Großhändler zur Produktion	Kombination aus „Average Produkt-Methode“ und „Average Spend-based Methode“	Daten zu Herkunftsländern der eingekauften Produkte sowie zu den Transportwegen von Tier-1-Lieferanten bereitstellen. Vorschlag: Hier Fokus auf Top 5 der eingekauften Waren setzen (gemessen in kg)
Scope 3.3 Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	Emissionen verbunden mit Beschaffung, Produktion und Transport der verbrauchten Brennstoffe und erzeugten Energie	Verbrauchswerte aus Scope 1 und Scope 2	Siehe Scope 1 und 2
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	Transporte von Logistikdienstleistern, Versand von Waren an Endkunden (B2C) (Kosten liegen bei HOFMANNs)	„Distance-based Methode“ dienstleisterspezifische Emissionsberechnung	Genauere Datenbereitstellung der Logistikdienstleister z.B. Kraftstoffverbräuche via Template oder über ein zukünftiges Logistiktool
Scope 3.5 Abfallaufkommen im Betrieb	Entsorgungstypen umfassen Recycling, Verbrennung und Deponierung	„Abfallspezifische Methode“ mit Emissionsfaktoren für spezifische Entsorgungstypen	–
Scope 3.6 Geschäftsreisen	Geschäftsreisen mit dem Flugzeug (Economy, Kurzstrecke), Bahnreisen, Hotelübernachtungen	„Distance-based Methode“ basierend auf Annahmen	Dokumentation der Hotelübernachtungen und Bahnreisen, Dokumentation der Geschäftsreisen aller Mitarbeitenden (nicht ausschließlich Geschäftsführung) via PEOPLE-Tool oder Template
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	Versand von Waren an Endkunden (B2C) über Online-Bestellungen und Einrichtungen (Kosten liegen beim Kunden)	Allgemeiner Emissionsfaktor pro Paketversand, lieferantenspezifische Daten	Überprüfung der Abweichung zwischen genutzten Versand-Emissionsfaktoren von DPD vs. DHL
Scope 3.11 Gebrauch verkaufter Produkte	Zubereitung und Lagerung von Mahlzeiten durch Endkunden	„Indirect-Use-phase-Emissions-Methode“ basierend auf Annahmen für bestimmte Zubereitungsarten und Lagerung für Energieverbräuche	Erhebung detaillierterer Daten zur Nutzung der Produkte durch Endkunden, Berücksichtigung von Kältemittelverlusten
Scope 3.12 Entsorgung verkaufter Produkte	Entsorgung von Verpackungen der verkauften Produkte	„Abfallspezifische Methode“ basierend auf Annahmen von Verpackungsmaterialien und -gewichten	Bereitstellung detaillierterer Daten zum Entsorgungsweg der Verpackungsmaterialien z. B. Recycling, Verbrennung etc.
Scope 3.13 Leasing (nachgelagert)	Vermietete Kühlschränke und Heißluftöfen	Erfassung des Kältemittelaustritts aus der Rückgabe defekter, vermieteter Kühlschränke	Genauere Erfassung des Kältemittelverbrauchs z. B. über Wartungsberichte (nicht ausschließlich aus defekten Geräten)

ESRS E2

Umweltverschmutzung

HOFMANNs erarbeitet derzeit eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie, die auch Konzepte zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung umfasst. Die Grundlage bilden die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten umweltbezogenen Themen. Weitere Angaben hierzu finden sich im Abschnitt „Ziele“ dieses Kapitels.



Wasser- und Bodenverschmutzung

- **Potenzielle negative Auswirkung**
→ Verschmutzung von Wasser und Boden durch Landwirtschaft (VC)

→ **Mehr Informationen finden Sie hier**

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette)

Maßnahmen

Es liegt bislang keine konkret verabschiedete Strategie oder ein übergeordnetes Konzept für den Bereich „Umweltverschmutzung“ vor. Dennoch wurden bereits erste Maßnahmen ergriffen und umgesetzt, um potenziellen Auswirkungen in diesem Bereich zu begegnen und eine Grundlage für die weitere strategische Ausrichtung zu schaffen:

→ Reduktion von CO₂-Emissionen:

- Einsatz von 100 % Ökostrom¹⁷ zur Verringerung des Bezugs von Strom aus fossilen Quellen. Im Vergleich zu Strom aus fossilen Energieträgern kann dies mit geringeren luftschädlichen Emissionen verbunden sein.
- Optimierung der Logistik durch kürzere Transportwege und die Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten, um verkehrsbedingte Umweltbelastungen zu verringern.
- Optimierung der Logistik durch die Einführung von Languafliegern (Typ 1).
- Energieeffizienz im Kochprozess, Schulung des Produktionspersonals sowie Optimierung von Rezepturen durch Kaltwasserzugabe, um den Ressourcen- und Energieverbrauch zu senken.
- Einführung digitaler Hygieneschulungen für Kund*innen, wodurch Schulungsfahrten entfallen und Ressourcen sowie Emissionen eingespart werden konnten.

→ Verpackung aus nachwachsenden Rohstoffen:

- Verwendung der BIOPAP®-Schale aus kompostierbaren Rohstoffen (**Seite 50**).
- Einsatz von recyceltem Aluminium und Reduktion des Materialeinsatzes bei Primär- und Sekundärverpackungen.

→ Abfallmanagement:

- Zusammenarbeit mit Partnern wie ReFood, um nicht vermeidbare Abfälle fachgerecht zu verwerten und in den Kreislauf zurückzuführen.

→ Sensibilisierung und Schulung:

- Durchführung eines Cleanup Days als Sensibilisierungsmaßnahme zur Reduzierung von Umweltverschmutzung einschließlich der Einbindung von Mitarbeitenden sowie einer Schulstunde zum Thema Umweltverschmutzung für Schülerinnen und Schüler der 3. und 4. Klassen. Dadurch sollte das Bewusstsein für den Umgang mit Ressourcen gestärkt werden.
- Schulungs- und Seminarangebote zum Thema Nachhaltigkeit dienen der Sensibilisierung für Umweltverschmutzung sowie für den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und um nachhaltiges Verhalten im Arbeitsalltag zu fördern und Umweltbelastungen vorzubeugen.

Ziele

HOFMANNs befindet sich derzeit in der Erarbeitung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie. In diesem Zusammenhang werden auch Ziele im Bereich der Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung entwickelt. Grundlage hierfür sind die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten umweltbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Im Zentrum stehen die Reduktion emissionsbezogener Auswirkungen in Logistik-, Transport-, Energie- und Produktionsprozessen sowie die Steigerung der Ressourceneffizienz zur Verringerung potenzieller Umweltbelastungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf umweltrelevanten Aspekten entlang der Logistik- und Produktionsprozesse. Konkrete Zielvorgaben und entsprechende Konzepte befinden sich im Rahmen des laufenden Strategieprozesses in schrittweiser Entwicklung, werden weiter konkretisiert und sukzessive in bestehende betriebliche Abläufe integriert.

¹⁷ An allen Standorten basierend auf vertraglich bezogenem Strom mit Herkunftsnachweisen für erneuerbare Energien.

ESRS E3

Wasser- und Meeresressourcen

Im Rahmen der Entwicklung unserer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten wir Konzepte zum Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Wasser- und Meeresressourcen. Grundlage sind die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Umweltthemen. Der Fokus liegt auf unserem Wasserverbrauch sowie wasserbezogenen Aspekten in Produktions- und Reinigungsprozessen. Die Konzepte werden schrittweise konkretisiert und in die betrieblichen Abläufe integriert.

Maßnahmen

Auch wenn HOFMANNs derzeit noch über kein verabschiedetes, eigenständiges Konzept im Bereich Wasser- und Meeresressourcen verfügt, werden im Rahmen der laufenden Geschäftstätigkeit bereits einzelne Maßnahmen umgesetzt, um potenzielle negative Auswirkungen zu begrenzen. Die strategische Ausarbeitung für diesen Bereich befindet sich derzeit in Entwicklung.

→ **Implementierung eines Wassermanagementsystems:** Am Standort Schweigern befindet sich ein Wassermanagementsystem in der Konzeptphase. Durch zusätzliche Wasserzähler soll künftig eine differenzierte Erfassung und Zuordnung der Wasserverbräuche ermöglicht werden. Dies dient als Grundlage für den weiteren Ausbau des Systems und die Ableitung von Maßnahmen zur Wasserreduzierung.

→ **Optimierung des Wasserverbrauchs in der Produktion:** Anpassung von Prozessen, insbesondere bei der Zubereitung und Weiterverarbeitung von Lebensmitteln, um den Wasserverbrauch zu reduzieren. In allen drei Werken werden Rezepturen, sofern technisch und qualitativ möglich, zudem auf eine Kaltwasserzugabe umgestellt. Dabei werden Soßen mit geringerer Flüssigkeitsmenge gekocht.

→ **Nachrüsten der Wasserschläuche mit Sprühpistolen:** Zur Reduzierung des Wasserverbrauchs wurden bestehende Wasserschläuche mit Sprühpistolen ausgestattet. Diese ermöglichen eine bedarfsgerechte Wasserentnahme, wodurch Wasserverlust vermieden und die Effizienz insbesondere bei Reinigungs- und Produktionsprozessen verbessert wird.

→ **Verantwortungsvolle Beschaffung von Fisch und Meeresfrüchten:** Beim Einkauf von Fisch und Meeresfrüchten wird verstärkt auf Produkte aus zertifizierten, nachhaltigeren Quellen geachtet. Dazu zählen Waren mit Zertifizierungen wie MSC oder ASC, die eine verantwortungsvollere Bewirtschaftung der Bestände sowie den Schutz mariner Ökosysteme unterstützen.

→ **Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden:** Durch gezielte Schulungen und Informationsmaßnahmen werden Mitarbeitende für einen verantwortungsvollen und ressourcenschonenden Umgang mit Wasser sensibilisiert. Ziel ist es, das Bewusstsein für wasserbezogene Auswirkungen im Arbeitsalltag zu stärken und nachhaltige Verhaltensweisen insbesondere in Produktions- und Reinigungsprozessen zu fördern.

Ziele

HOFMANNs erarbeitet derzeit eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie, in deren Rahmen auch Ziele zum verantwortungsvollen Umgang mit Wasser- und Meeresressourcen entwickelt werden. Im Fokus stehen die Reduktion des Wasserverbrauchs in Produktions- und Reinigungsprozessen sowie entsprechende Aspekte in der Beschaffung relevanter Rohwaren. Aktuell bestehen noch keine einheitlichen Zielvorgaben; deren Festlegung und die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen erfolgen schrittweise im weiteren Strategieprozess.

Wasserverbrauch

Wasser ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Produktionsprozesse. Der Verbrauch entfällt insbesondere auf Bereiche, in denen Wasser Bestandteil der Produkte ist und während der Koch- und Abkühlungsprozesse teilweise als Dampf entweicht.

Darüber hinaus wird Wasser für die Reinigung von Maschinen und Anlagen während der Produktion sowie in der Endreinigung der Produktions- und Abfüllbereiche eingesetzt. Weitere Einsatzbereiche sind die Erzeugung von Prozessdampf und die Kälteerzeugung. Zusätzlich entsteht Wasserverbrauch in Sanitäreinrichtungen und bei der Personalhygiene.

Gesamtwasser- verbrauch in eigenen Geschäftstätigkeiten	2023 ^A	2024	2025
	131.378 m ³	135.334 m ³	130.456 m ³

^A Die Angaben für 2023 beziehen sich auf das Kalenderjahr.
Ab 2024 werden die Werte auf Geschäftsjahresbasis ausgewiesen.

Wasser

- ⌵ **Potenzielle negative Auswirkung**
- hoher Wasserbedarf in Lieferkette und Produktion (OO, VC)
- schädliche Umwelteinflüsse durch Wasserableitung in der Landwirtschaft (VC)

→ **Mehr Informationen finden Sie hier**

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette),
OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)



ESRS E4

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Konzepte für das Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen sind Teil der Nachhaltigkeitsstrategie, die wir zurzeit auf der Basis der doppelten Wesentlichkeitsanalyse entwickeln. Die entsprechenden Konzepte befinden sich momentan in der Entwicklung und werden sukzessive in die Beschaffungs- und Geschäftsprozesse integriert.

Maßnahmen

Wir erkennen die zentrale Bedeutung der biologischen Vielfalt und gesunder Ökosysteme für die langfristige Resilienz unseres Geschäftsmodells an. Deshalb haben wir auch ohne abgeschlossene Nachhaltigkeitsstrategie bereits sinnvolle Maßnahmen umgesetzt:

→ **Förderung ressourcenschonender Landwirtschaft:**
HOFMANNs arbeitet mit **Lieferanten** zusammen, die Maßnahmen zum Schutz natürlicher Ressourcen und der biologischen Vielfalt umsetzen. Ferner hinaus wird besonderer Wert auf die Beschaffung regionaler Rohstoffe gelegt.

→ **Förderung pflanzlicher Ernährung:**
Der Ausbau des pflanzlichen Produktportfolios ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von HOFMANNs. Eine stärkere Berücksichtigung vegetarischer und veganer Menüs kann dazu beitragen, den mit der Tierhaltung verbundenen Ressourcenbedarf und die Auswirkungen auf natürliche Ökosysteme zu verringern.¹⁸

→ **Bildung und Bewusstseinsbildung:**
HOFMANNs sensibilisiert seine Mitarbeitenden durch freiwillige Schulungen für die Bedeutung der Biodiversität und deren Schutz. Dies stärkt das Bewusstsein in allen Produktionsschritten. Zudem wurden durch die Veganuary-Kampagne und den Cleanup Day (**Seite 16** ↗) neue Konsumpraktiken und eine neue Sicht auf den Umgang mit dem eigenen Umfeld vorgestellt. Den teilnehmenden Kindern des Cleanup Days wurde dabei unter anderem spielerisch die Abfalltrennung beigebracht.

Ziele
HOFMANNs befindet sich derzeit in der Erarbeitung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie. In diesem Umfeld werden auch Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen entwickelt. Die Ziele sollen sich insbesondere auf biodiversitätsbezogene Aspekte in der Beschaffung landwirtschaftlicher Rohstoffe sowie auf die Verringerung potenzieller negativer Auswirkungen entlang der

Lieferkette beziehen. Zum aktuellen Zeitpunkt bestehen noch keine formal verabschiedeten, unternehmensweit einheitlichen Zielvorgaben.

Die Festlegung konkreter Ziele sowie die Verfolgung der Wirksamkeit zugrunde liegender Konzepte und Maßnahmen anhand von Zielvorgaben erfolgen schrittweise im weiteren Verlauf des Strategieprozesses.

Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts – Klimawandel

⬇ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ Begünstigung des Biodiversitätsverlusts (OO, VC)

Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen

⊗ **Risiko**
→ Verlust von Ökosystemdienstleistungen durch Biodiversitätsverlust (VC)

Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen

⬇ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ landwirtschaftliche Aktivitäten und ihre Auswirkungen auf Ökosysteme (VC)

⬆ **Chance**
→ mögliche Imagestärkung durch Schutz der biologischen Vielfalt (OO)

→ **Mehr Informationen finden Sie hier**

¹⁸ Mehr Informationen finden Sie unter: [umweltbundesamt.de](https://www.umweltbundesamt.de) ↗



ESRS E5

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wie an vorheriger Stelle erwähnt, arbeiten wir an einer unternehmensweit gültigen Nachhaltigkeitsstrategie. In diesem Rahmen werden systematische Ansätze entwickelt, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Kontext von Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft strukturiert zu steuern. Den Ausgangspunkt bilden die im Zuge der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten ressourcenbezogenen Handlungsfelder. Ein inhaltlicher Schwerpunkt ist die Steigerung der Ressourceneffizienz entlang der Wertschöpfungskette. Dazu zählen insbesondere der optimierte Einsatz von Roh- und Verpackungsmaterialien sowie die gezielte Weiterentwicklung von Produktions- und Logistikprozessen, um den Materialverbrauch nachhaltig zu senken.

Maßnahmen

Auch wenn wir derzeit noch über keine verabschiedete Strategie zur Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft verfügen, befindet sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie aktuell in der Weiterentwicklung. Unabhängig davon setzen wir bereits zahlreiche Maßnahmen um, die auf einen effizienteren Einsatz von Ressourcen sowie die Berücksichtigung kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien abzielen.

→ **Verpackungsoptimierung und Recycling:** Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Optimierung von Verpackungen und Materialien. Sämtliche Verpackungen wurden gemäß dem deutschen Verpackungsgesetz lizenziert, um ihre Rückführung in den Wertstoffkreislauf zu ermöglichen. Darüber hinaus wurde der Einsatz von Recycling-Aluminium als Ausgangsmaterial deutlich ausgeweitet. Im Geschäftsjahr 2025 wurden 44.234 kg Aluminiumfolie auf Recycling-Aluminium umgestellt. Bei einem Gesamtbedarf von 72.611 kg entspricht dies einem Anteil von rund 60,9%. Dieser Anteil soll künftig weiter erhöht werden.

→ **BIOPAP®-Schale und Landpack®-Isolierverpackungen:** Ergänzend setzen wir auf nachhaltige Verpackungslösungen. Die **BIOPAP®-Schale** ist gemäß der europäischen Norm EN 13432 kompostierbar und innerhalb von 90 Tagen biologisch abbaubar. Zudem kommen **Landpack®-Isolierverpackungen** aus Stroh zum Einsatz. Den vorliegenden Herstellerangaben zufolge sind diese kompostierbar und können im Vergleich zu Styropor mit deutlich geringeren Treibhausgasemissionen verbunden sein.

→ **Energieeffizienz und erneuerbare Energien:** Im Bereich Energieeffizienz und erneuerbare Energien setzen alle Produktionsstandorte und Niederlassungen auf Ökostrom.¹⁹ Darüber hinaus werden kontinuierlich technische und organisatorische Maßnah-

men umgesetzt, um den Energieeinsatz im laufenden Betrieb zu reduzieren. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem die Optimierung von Kühl- und Kältetechnik, Effizienzsteigerungen an technischen Anlagen, Anpassungen im Fuhrpark sowie bauliche Verbesserungen zur Reduzierung von Energieverlusten.

→ **Kreislaufwirtschaft:** Im Abfallmanagement verfolgt HOFMANNs das Ziel, Produktionsabfälle konsequent in den Wertstoffkreislauf zurückzuführen. Dies erfolgt über zugelassene Entsorgungsunternehmen. Lebensmittelabfälle werden durch eine möglichst vollständige Verarbeitung eingesetzter Rohstoffe, beispielsweise ganzer Schweinehälften aus regio-

nalher Herkunft, reduziert. Nicht verwertbare Reste werden an den Partner ReFood übergeben, um eine vollständige Verwertung sicherzustellen.

→ **Pflanzenbasierte Menüs:** Darüber hinaus wird das pflanzenbasierte Sortiment kontinuierlich ausgebaut. Dadurch sollen ressourcenintensive Rohstoffe schrittweise reduziert werden.²⁰

Die Umsetzung der genannten Maßnahmen erfolgt im Rahmen der bestehenden organisatorischen, personellen und finanziellen Ressourcen. Eine weitergehende Systematisierung und strategische Einordnung der Maßnahmen ist im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie vorgesehen.

Ressourcenzuflüsse einschließlich Ressourcennutzung

- ⬇ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ hoher Materialbedarf (OO, VC)
- ✓ **Tatsächliche positive Auswirkung**
→ Nutzung von kreislauffähigem Verpackungsmaterial (OO)
→ Erhöhung des Anteils recycelter Materialien (OO)

Ressourcenabflüsse und Abfälle im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen

- ⬇ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ hohe Menge von Lebensmittel- und Verpackungsabfällen (OO, VC)

→ Mehr Informationen finden Sie hier

¹⁹ An allen Standorten basierend auf vertraglich bezogenem Strom mit Herkunftsnachweisen für erneuerbare Energien.

²⁰ Mehr Informationen finden Sie unter: umweltbundesamt.de

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)



Ziele

Im Zuge der Entwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie werden derzeit auch konkrete Zielsetzungen für die Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft definiert. Unabhängig vom laufenden Strategieprozess bestehen jedoch bereits verbindliche Vorgaben im Bereich der Verpackungsmaterialien. Ein zentrales Ziel ist die weitere Erhöhung des Anteils von Recycling-Aluminium in den verwendeten Verpackungsschalen. Für das Geschäftsjahr 2026 ist vorgesehen, den technisch maximal realisierbaren Recycling-anteil von 78 % zu erreichen. Damit wird der Einsatz von Primärrohstoffen reduziert.

In diesem Kontext wollen wir festhalten, dass die eingesetzten Aluminiumschalen nach der Nutzung nicht als Abfall im Sinne einer zu beseitigenden Restmenge verstanden werden, sondern als werthaltiger Sekundärrohstoff. Mit der die Sammlung und Entsorgung durch unsere Kundinnen und Kunden werden die Schalen dem Recyclingkreislauf erneut zugeführt. Ziel ist es, Aluminium möglichst vollständig im Sinne eines „Cradle-to-Cradle“-Ansatzes wiederzuverwerten. Auch wenn eine vollständige Zirkularität derzeit technisch und marktseitig noch nicht erreichbar ist, steigt der Anteil an eingesetztem Recycling-Aluminium kontinuierlich. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass die wachsende Nachfrage nach recyceltem Aluminium zu Preissteigerungen und potenziellen Verfügbarkeitsengpässen führen kann.

Unser Weg betrifft mehrere Ebenen der Abfallhierarchie. Vorrang hat die Vermeidung von Abfällen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, sowohl aus ökologischer als auch aus ökonomischer Perspektive. Darüber hinaus werden anfallende Stoffströme bei HOFMANNs strukturiert erfasst und, soweit technisch möglich, dem Recycling zugeführt. Materialien, für die aktuell keine geeigneten Recyclingverfahren existieren, werden thermisch verwertet.

Unser Vorgehen steht im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorgaben und wir halten selbstverständlich die gültige Abfallverordnung strikt ein.

Ressourcenzuflüsse

Zu unseren wichtigsten Ressourcen zählen:

- 1Landwirtschaftliche Produkte: Zutaten, darunter Getreide, Fleisch, Gemüse und Milchprodukte
- 2Verpackungsmaterialien: Verpackungslösungen wie BIOPAP®-Schalen auf Cellulosebasis, wofür auch Aluminium-, Papier- und Kartonprodukte verbraucht werden – wo immer möglich mit Anteilen von recycelten Roh- und Verbundmaterialien
- 3Energie: Insbesondere zur Zubereitung und Tiefkühlung der Produkte

Gesamtgewicht der verwendeten Produkte und Materialien	2023	2024	2025
Wareneingangsmengen gesamt (Lebensmittel und Verpackungen)	19.094.741 kg	19.624.227 kg	18.809.240 kg
Wareneingangsmengen Lebensmittel gesamt	16.726.738 kg	17.268.614 kg	16.519.024 kg
Lebensmittel konventionell	15.888.056 kg	16.332.853 kg	15.670.231 kg
Lebensmittel Bio-Qualität	838.682 kg	935.761 kg	848.793 kg
Wareneingangsmengen Verpackungen gesamt	2.368.003 kg	2.355.613 kg	2.290.216 kg
Papier, Pappe und Karton	1.994.186 kg	1.983.410 kg	1.931.794 kg
Aluminium	256.699 kg	251.821 kg	231.169 kg
Kunststoffe	41.258 kg	37.438 kg	37.940 kg
Sonstige Verbundverpackungen	75.860 kg	82.944 kg	89.313 kg
Prozentualer Anteil biologischer Materialien, die für die Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen verwendet und nachhaltig beschafft werden	2023	2024	2025
	–	5 %	5 %
Anteil der zur Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen verwendeten wiederverwendeten/recycelten sekundären Komponenten / Produkte / Materialien	2023	2024	2025
Anteil der wiederverwendeten Komponenten	–	71 %	71 %
Anteil rezykliertes Material in Aluminiumschalen (Verpackung)	–	80 %	80 %

- 4 **Wasser:** Eine wichtige Ressource, die in großem Umfang für Koch- und Reinigungsprozesse verwendet wird
- 5 **Ausrüstung und Infrastruktur:** Spezielle Küchen- und Lebensmittelverarbeitungsgeräte, die für die Herstellung und Aufrechterhaltung der Qualität und Sicherheit der Lebensmittelprodukte unerlässlich sind

Zur Berechnung des Rohwarenverbrauchs wurde eine vom Controlling bereitgestellte Gesamtliste verwendet. Die Datengrundlage basiert auf einer Zuordnung von Materialnummern zu den jeweiligen Rohstoffbezeichnungen. Dadurch ist eine eindeutige Verknüpfung zwischen Artikel und Menge gewährleistet. Doppelzählungen konnten ausgeschlossen werden, da jede Materialnummer eindeutig einem bestimmten Rohstoff zugeordnet ist. Somit ist eine klare und überschneidungsfreie Auswertung möglich.

Rund
849t

Lebensmittel in Bio-Qualität haben wir im Geschäftsjahr 2025 verarbeitet

Ressourcenabflüsse

Die wesentlichen Ressourcenabflüsse von HOFMANNs bestehen aus den hergestellten tiefgekühlten Fertigménüs und Speisekomponenten, die an Kundinnen und Kunden aus der Gemeinschaftsverpflegung sowie an private Haushalte ausgeliefert werden. Nach dem Auftauen und Regenerieren sind die Produkte für den Verzehr bestimmt. Das Sortiment umfasst unter anderem klassische Ménüs, vegetarische und vegane Gerichte sowie bedarfsgerechte Sonderkostformen.

Darüber hinaus verlassen verschiedene Verpackungsmaterialien das Unternehmen gemeinsam mit den Produkten. Hierzu zählen insbesondere Verpackungen aus Papier und Karton, Kunststoffen, Aluminium sowie Verbundmaterialien, die dem Schutz, der Lagerung, dem Transport und der Auslieferung der Lebensmittel dienen.

Weitere Ressourcenabflüsse entstehen in Form von produktionsbedingten Reststoffen und Abfällen, darunter Lebensmittelreste, Verpackungsabfälle sowie weitere betriebliche Abfallfraktionen. Diese werden entsprechend der geltenden gesetzlichen Vorgaben getrennt erfasst und einer stofflichen oder energetischen Verwertung beziehungsweise einer fachgerechten Entsorgung zugeführt.

Gesamtmenge des Abfallaufkommens	2023	2024	2025
	3.593.778 kg	3.756.831 kg	3.753.365 kg
Zur Beseitigung bestimmte Gesamtmenge gefährlicher Abfälle	2023	2024	2025
Gesamtmenge	2.864.643 kg	3.714.637 kg	3.704.291 kg
durch Verbrennung	427.049 kg	555.640 kg	370.727 kg
durch sonstige Arten der Beseitigung	2.420.765 kg	2.408.607 kg	2.527.235 kg
durch Deponierung	16.820 kg	17.820 kg	27.860 kg
durch Recycling	– ^A	732.570 kg	778.469 kg
Gesamtmenge nicht recycelter Abfälle	2023	2024	2025
Gesamtmenge	2.951.563 kg	2.982.067 kg	2.926.947 kg
Anteil der nicht recycelten Abfälle	82%	79%	78%
Gesamtmenge der anfallenden gefährlichen Abfälle	2023	2024	2025
Gesamtmenge	43.940 kg ^B	42.195 kg ^C	49.074 kg
durch Verbrennung	0	0	125 kg
durch Recycling	43.940 kg	42.195 kg	48.949 kg

^A Bis einschließlich 2023 erfolgte intern keine separate Erfassung der zur Verwertung durch Recycling bestimmten nicht gefährlichen Abfälle. Diese Mengen wurden anderen Entsorgungskategorien zugeordnet. Zur Erhöhung der Transparenz und zur detaillierteren Darstellung der Abfallströme wird die Kategorie „Recycling“ ab dem Berichtsjahr 2024 gesondert ausgewiesen.

^B Die Daten für das Jahr 2023 beziehen sich auf das Kalenderjahr. Ab dem Berichtsjahr 2024 beziehen sich die ausgewiesenen Daten jeweils auf das entsprechende Geschäftsjahr.

^C Im Nachgang wurde eine Korrektur der Zuordnung vorgenommen. Die betreffende Abfallmenge von 35 kg war zuvor einer anderen Abfallkategorie zugeordnet und wird aufgrund aktualisierter Informationen nun korrekt der Kategorie „Recycling“ zugewiesen. Die Anpassung dient einer sachgerechten und transparenten Darstellung der Abfallströme.

Zusammensetzung unserer Abfälle

In unserer Produktion und bei der Auslieferung unserer Produkte entstehen relevante Abfallströme:

- 1 **Lebensmittelabfälle:** Es fallen Lebensmittelabfälle an, die während der verschiedenen Produktionsphasen entstehen. Dies schließt ungenutzte Rohstoffe, Produktionsreste und nicht verkaufsfähige Fertigprodukte ein.
- 2 **Verpackungsabfälle:** Aufgrund der Notwendigkeit, Lebensmittel sicher und hygienisch zu verpacken, entstehen Verpackungsabfälle aus Kunststoff, Karton und gelegentlich auch Metall (z. B. Konservendosen).
- 3 **Betriebsabfälle:** Betriebsabfälle entstehen in allen Bereichen des Unternehmens. Dazu gehören zum Beispiel Kunststoff, Papier und Pappe, Büromaterialien, Batterien oder Leuchtstoffröhren. Die hier anfallenden Mengen sind im Vergleich zum Gesamtaufkommen eher gering. Die einzelnen Abfallfraktionen sind in der Tabelle auf der vorherigen Seite abgebildet.

Zu den Stoffen, aus denen sich unsere Abfälle bilden, gehören vorwiegend:

- 1 **Biomasse:** Zu den biologischen Materialien zählen Lebensmittelreste, die als Biomasse klassifiziert werden können. Sie bestehen hauptsächlich aus pflanzlichen und tierischen Produkten, die in der Produktion verwendet werden.
- 2 **Kunststoffe:** Kunststoffmaterialien stammen überwiegend aus der Verpackung von Rohstoffen und Fertigprodukten. Hierzu zählen Folien, Behälter und Schutzverpackungen.
- 3 **Papier und Karton:** Diese Materialien werden überwiegend für die Verpackung und den Versand der Fertiggerichte sowie der Rohstoffe verwendet und bilden einen erheblichen Anteil der Betriebs- und Verpackungsabfälle.
- 4 **Metalle:** Metalle finden sich hauptsächlich in Konservendosen und Werkzeugen oder Maschinenteilen, die im Produktionsprozess zum Einsatz kommen.

Die Abfälle werden in einer Tabelle mit den entsprechenden Abfallschlüsselnummern erfasst. Basis für die Daten sind die entsprechenden Angaben des Entsorgers. In den Lieferscheinen werden die Abfallmengen durch den Lieferanten in Gewicht, Volumen oder Stück angegeben. Eine Umrechnung aller Daten in Gewichtseinheiten wird mittels anerkannter Umrechnungsfaktoren oder durch Stichproben vorgenommen.

Wir überprüfen und optimieren unsere Datenerhebung sowie die zugrunde liegenden Datenstrukturen kontinuierlich. Mit zunehmender Datenqualität und einem vertieften Verständnis der einzelnen Datenströme werden Erfassungs- und Zuordnungsprozesse fortlaufend präzisiert. Dadurch kann es in Einzelfällen zu methodischen Anpassungen oder Korrekturen bereits berichteter Daten kommen. Diese dienen ausschließlich einer sachgerechten, nachvollziehbaren und transparenten Berichterstattung und sind Ausdruck unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Die entsprechenden Änderungen werden an den jeweiligen Stellen im Bericht erläutert.

95,4%

der Lebensmittel werden bei HOFMANNs verarbeitet

ESRS S1

Eigene Belegschaft

Im Zusammenhang mit der Erarbeitung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie bei HOFMANNs werden auch Konzepte für das Management der wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens sowie der damit verbundenen Risiken und Chancen entwickelt. Grundlage hierfür sind unter anderem bestehende arbeitsbezogene Regelungen, interne Prozesse sowie die doppelte Wesentlichkeitsanalyse.

Der Fokus liegt dabei auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sowie auf Chancengleichheit und Integration. Die entsprechenden Konzepte werden schrittweise konkretisiert und in bestehende Personal- und Führungsprozesse integriert. Die Strategie der Compass Group und damit auch von HOFMANNs ruht auf drei Säulen: People (Menschen), Performance (Leistung) und Purpose (Zweck).

Die People-Säule stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt und gefördert werden. Sie sollen die Möglichkeit bekommen, sich zu entwickeln und einen wertvollen Beitrag zu leisten. Hierzu sind eine starke Führung, Vielfalt und Chancengleichheit sowie ein sicherer Arbeitsplatz notwendig, an dem Respekt gilt.

Die Performance-Säule steht für nachhaltiges Wachstum und operative Exzellenz. Wir streben kontinuierliche Verbesserung, hohe Qualität und effiziente Prozesse an, um unsere Kund*innen bestmöglich zu bedienen. So können wir den Unternehmenserfolg langfristig sichern und einen echten Mehrwert schaffen.

Die Purpose-Säule ist darauf ausgelegt, Soziales und Umwelt positiv zu beeinflussen, indem die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, unserer Kund*innen sowie der Gemeinschaft verbessert werden. Zugleich wirken wir auf

unsere Lieferanten und Partner ein, damit diese das Gleiche tun.

Menschenrechte

Beim Thema Menschenrechte richten wir uns wie bei unseren Geschäftsaktivitäten nach unserem Verhaltenskodex. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten – festgelegt in unserem Global Supplier Code of Conduct.

Wir setzen auf ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte, grundlegender

Prinzipien, von Sitten und Bräuchen sowie der Arbeitsrechte. Diskriminierung und unangemessenes Verhalten tolerieren wir nicht und gehen arbeitsrechtlich dagegen vor. Dazu fördern wir Diversität, Gleichstellung und Inklusion und achten zivile, politische und umweltbezogene Rechte ebenso wie Wirtschafts-, Sozial-, Landes- und Kulturrechte sowie Religionsbekenntnisse.



Arbeitsbedingungen

- ⬇

Potenzielle negative Auswirkung
→ potenzielle Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeitenden (OO)
- ⬆

Potenzielle positive Auswirkung
→ Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Förderung ihrer persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten (OO)

- ✓

Tatsächliche positive Auswirkung
→ Minimierung von Ausfallzeiten und Krankheitskosten (OO)
→ Förderung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur (OO)
- ⬆

Chance
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber (OO)

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

- ⬆

Potenzielle positive Auswirkung
→ Chancengleichheit, soziale Integration und Vertrauensaufbau (OO)
→ wirtschaftliche Stabilität durch Diversität (OO)
- ⬆

Chance
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber (OO)

OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

Dazu sind wir den vier Grundprinzipien der ILO (International Labour Organization) verpflichtet :

- 1 Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen
- 2 Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- 3 Effektive Abschaffung der Kinderarbeit
- 4 Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit und andere Formen des Menschenhandels tolerieren wir ebenso wenig wie alle Ausprägungen von Ausbeutung. Wir verpflichten uns dazu beizutragen, moderne Sklaverei, die Ausbeutung der Arbeitskraft von Kindern oder anderen vulnerablen Gruppen sowie Menschenhandel jeder Art zu beseitigen.

Grundprinzipien gibt die International Labour Organization vor, denen sich auch HOFMANNs verpflichtet fühlt

Wir versuchen, diese Ziele durch ständige Aufmerksamkeit sowie durch Verbesserungen in unseren Prozessen und Tätigkeiten zu erreichen, und erwarten von unseren Geschäftspartnern – auch als Voraussetzung für die Zusammenarbeit –, dass sie unsere Werte teilen und ähnliche Verpflichtungen eingehen. Außerdem: In der Human Rights Policy der Compass Group ist klar ersichtlich, wie HOFMANNs zur Achtung der Menschenrechte, zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion, zu moderner Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel steht. Die Policy ist allen Mitarbeitenden über die MitarbeiterApp zugänglich.

Unser **Hinweisgebersystem** ⁷ bietet in den genannten Zusammenhängen die Möglichkeit, schnell, unkompliziert und – wenn gewünscht – auch anonym Verstöße zu melden. Mithilfe der Verlinkung auf der Website können auch Personen Verstöße melden, die nicht bei HOFMANNs arbeiten. Die Mitarbeitenden werden mindestens jährlich über das Vorhandensein des Hinweisgebersystems informiert.

Konzepte gegen Diskriminierung und Mobbing

Innerhalb der Compass Group Deutschland wird eine digital unterstützte Antidiskriminierungskampagne umgesetzt, an der unsere Mitarbeitenden teilnehmen. Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze und Inhalte des Verhaltenskodex, gegen Unternehmensrichtlinien und -prozesse sowie gegen geltende Gesetze zu melden. Was als Diskriminierung gilt, ist dabei genau definiert.

Unser Engagement zur Human Rights Policy erstreckt sich auch auf „schutzbedürftige Gruppen“ darunter fallen unter anderem:

- Frauen und Mädchen (Geschlecht)
- LGBTQ+ (sexuelle Orientierung)
- Kinder (Alter)
- Flüchtlinge und Arbeitsmigrant*innen (Herkunft)
- nationale Minderheiten (Herkunft)
- Senior*innen (Alter)
- Menschen mit Behinderung (körperliche und/oder geistige Beeinträchtigungen)
- indigene Völker (Herkunft und/oder Diskriminierung wegen Armut)

Es bestehen keine darüber hinausgehenden politischen Verpflichtungen zur Integration besonders schutzbedürftiger Gruppen. Maßgeblich ist jedoch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aus dem sich verbindliche Anforderungen ableiten. HOFMANNs richtet alle relevanten Prozesse und Entscheidungsstrukturen – wie vom Gesetzgeber vorgeschrieben – an den Vorgaben des AGG aus. Dies schließt insbesondere die diskriminierungsfreie Gestaltung von Einstellungs-, Beförderungs- und Weiterbildungsprozessen sowie die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfeldes ein. Auch ohne zusätzliche politische Vorgaben engagieren wir uns aktiv für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden.

Unser Verhaltenskodex legt eindeutige Verhaltensstandards fest und wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden diese im Umgang mit anderen Mitarbeitenden

sowie Personen außerhalb des Unternehmens – also zum Beispiel Kunden, Auftraggeber oder Lieferanten – befolgen.

Mobbing, Belästigung und Diskriminierung sind inakzeptabel und werden nicht geduldet. Handlungen und Verhaltensweisen, die demütigender, einschüchternder oder feindseliger Natur sind, werden bei uns ebenfalls nicht akzeptiert. Wir begegnen uns mit Respekt und vermeiden Situationen, die unangebracht erscheinen können.

Wir verfügen über zahlreiche Hilfsmittel, wie z. B. Handouts und Flyer, damit die Mitarbeitenden verstehen, wie diese Grundsätze in der Praxis umzusetzen sind. Wir bieten Unterstützung an, wenn sie nicht sicher sind, wie diese in bestimmten Situationen anzuwenden sind, und Kanäle, über die sie mögliche Verstöße melden können.

Einbeziehung unserer Mitarbeitenden

Der Gesetzgeber verpflichtet uns zu regelmäßigen Arbeitssicherheitsunterweisungen unserer Mitarbeitenden, die wir auch mit einem eigenen Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleisten.

Zusätzlich werden die Mitarbeitenden ermutigt, Sicherheitsmängel und gefährliche Situationen zu melden. Sie können sich jederzeit an ihre Vorgesetzten, die Sicherheitsfachkraft, die Sicherheitsbeauftragten, den Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertre-

tung bei HOFMANNs wenden. Auch in allen anderen Belangen können sich die Mitarbeitenden jederzeit an ihre jeweiligen direkten Vorgesetzten, die Personalleitung oder den Betriebsrat wenden. Alternativ können sie auch anonym das oben beschriebene Hinweisgebersystem nutzen.

Der Betriebsrat setzt sich für die Interessen der Mitarbeitenden ein und sorgt für Transparenz, Mitbestimmung und Unterstützung. Personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und arbeitgeberseitige Kündigungen werden dem Betriebsrat vorab mitgeteilt und dessen Zustimmung eingeholt. Im Allgemeinen kommt das Gremium einmal pro Woche zusammen, sodass ein regelmäßiger und kontinuierlicher Austausch stattfindet. Eine direkte Befragung der Mitarbeitenden kann bei Bedarf über die Mitarbeiter-App erfolgen, wobei die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Mitarbeitenden und deren Interessenvertretungen der Geschäftsführung obliegt.

Zufriedene Mitarbeitende, die sich wertgeschätzt fühlen, sind das größte Kapital eines Unternehmens. Daher legen wir bei HOFMANNs großen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeiten-

den, wie sie vom Gesetzgeber vorgeschrieben ist.

Zielvereinbarungen mit Führungskräften

Es ist zusätzlich Aufgabe jeder einzelnen Führungskraft bei HOFMANNs, durch regelmäßige und wiederkehrende Gespräche über die individuelle Situation der einzelnen Mitarbeitenden informiert zu sein. Mit den Führungskräften sowie mit den außertariflichen Mitarbeitenden werden jährliche Zielvereinbarungen getroffen, deren Umsetzung fortlaufend überwacht und im Jahreszielgespräch evaluiert wird.

Konzepte zur Prävention von Arbeitsunfällen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir als einzige negative Auswirkung, die als wesentlich eingestuft wurde, die mögliche Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeitenden festgestellt. Hierbei handelt es sich um eine potenzielle und keine tatsächliche Auswirkung. Damit das so bleibt und wir uns in diesem Bereich weiterhin verbessern, haben wir Verfahren implementiert, um negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft vorzubeugen.

Neue Mitarbeitende erhalten spätestens am dritten Arbeitstag die Ersteinweisung nach § 4 der Unfallverhütungsvorschriften „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1) – Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die entsprechende Schulung wird jährlich wiederholt und ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Die Unterweisungen decken Themen wie Arbeitssicherheit,

Brandschutz oder den Umgang mit Gefahrstoffen ab. Arbeitsunfälle werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit geprüft, analysiert und mit dem betroffenen Mitarbeitenden besprochen. Anschließend werden die Ergebnisse ausgewertet und mit den Abteilungen Maßnahmen und Verhaltensweisen benannt und dokumentiert, um Unfälle ähnlicher Art künftig zu vermeiden. Auch in der vierteljährlichen Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses werden die Arbeitsunfälle diskutiert und mögliche Maßnahmen zur Vermeidung erarbeitet.

Des Weiteren werden die Mitarbeitenden regelmäßig zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen durch die Betriebsärztin eingeladen. Auch individuelle Wunschuntersuchungen können an diesen Terminen vereinbart werden.

Die Mitarbeitenden werden nicht nur zu Themen wie Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz oder Umgang mit Gefahrstoffen geschult, sondern es gibt auch die Möglichkeit, Schulungen in den Bereichen „Gesundheit und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz“ oder „Persönlichkeitsentwicklung“ zu besuchen.

Schutz vor Vergeltung

In der Compass Group ist der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Mitarbeitende, die Bedenken oder Bedürfnisse äußern, über die „Speak-und-Listen-up-Richtlinie“ definiert. Die Compass Group bietet verschiedene „Speak up“-Ressourcen. Jedes Anliegen kann über die „Speak up“-Plattform oder die Helpline gemeldet werden, die von einem unabhängigen Drittanbieter betrieben wird. Jede*r Mitarbeitende kann dabei selbst entscheiden, ob er oder sie anonym bleiben oder Angaben zur eigenen Person machen möchte. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist eindeutig geregelt: Compass toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen oder nachteiliges Verhalten als Reaktion darauf, dass ein*e Mitarbeitende*r Bedenken geäußert hat, und verbietet sie strikt.

Maßnahmen

HOFMANNs verfügt noch über kein umfassendes Konzept zu ESRS S1 „Arbeitskräfte des Unternehmens“, setzt jedoch bereits Maßnahmen um, um negative Auswirkungen zu begrenzen, Risiken zu reduzieren und Chancen für die Belegschaft zu stärken. Eine systematische strategische Verankerung dieser Aspekte ist im Rahmen der derzeit entstehenden Nachhaltigkeitsstrategie vorgesehen.

HOFMANNs verfolgt dabei das Ziel, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern und ein sicheres sowie diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Im Rahmen der laufenden Geschäftstätigkeit werden bereits Maßnahmen umgesetzt, die auf die Begrenzung negativer Auswirkungen sowie die Stärkung der Beschäftigten ausgerichtet sind:

→ **Tarifverträge:** Ein wesentlicher Bestandteil fairer Arbeitsbedingungen ist die tarifliche Absicherung: 100 % der Mitarbeitenden werden nach Tarif oder übertariflich vergütet. Dadurch werden verlässliche und gleichwertige Rahmenbedingungen für Beschäftigung und Arbeitsrechte gewährleistet.

→ **Diversität:** Zur Förderung von Chancengleichheit und Antidiskriminierung wird derzeit ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache sowie eine unternehmensweite Diversitätspolitik entwickelt. Diese Maßnahmen befinden sich noch in der Vorbereitungsphase und sollen künftig umgesetzt werden, um ein inklusives Arbeitsumfeld weiter auszubauen.

→ **Entlohnung:** Die tarifliche Entlohnung umfasst Regelungen zu Urlaub, Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, betriebliche Altersvorsorge sowie Sonderurlaubstage. Diese Leistungen gelten unabhängig von Beschäftigungsform oder Vertragsdauer und tragen zu fairer und gleichwertiger Vergütung bei.

→ **Sozialschutz:** HOFMANNs hat Maßnahmen etabliert, um Mitarbeitende gegen Verdienstverluste infolge bedeutender Lebensereignisse abzusichern. Dazu zählen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Elternzeit, Pflegezeit sowie ergänzende Angebote wie eine betriebliche Altersvorsorge und eine private Berufsunfähigkeitsversicherung. Diese Leistungen gelten für alle Mitarbeitenden.

→ **Menschen mit Behinderungen:** Der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen beträgt 6 %. Die Integration unterschiedlicher Fähigkeiten und Perspektiven wird als Beitrag zu einem vielfältigen und inklusiven Arbeitsumfeld verstanden.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	2023	2024	2025
Regelmäßig teilnehmende Beschäftigte	3 %	7 %	5 %
Männlich	2 %	5 %	4 %
Weiblich	1 %	2 %	1 %
Divers	0 %	0 %	0 %

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer*in	2023	2024	2025 ^A
Gesamt	12	13	11
Männlich	8	8	7
Weiblich	4	5	4

A Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in berechnen sich wie folgt: 8.500 Std./803 MA= 10,59 Std./MA. Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in wurden – aufgeteilt nach männlichen und weiblichen Mitarbeitenden – in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden gesetzt: männliche MA: 10,59/803 × 508 MA= 6,70 Std.; weibliche MA: 10,59/803 × 295 MA= 3,89 Std.

100%
der Mitarbeitenden
werden nach Tarif oder
übertariflich bezahlt

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Im Berichtszeitraum haben wir keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen verzeichnet. Es traten jedoch 40 arbeitsbedingte Verletzungen auf. Die Verletzungen waren alle meldepflichtig, jedoch führte keine zu schwerwiegenden Langzeitfolgen. Wir haben damit weniger arbeitsbedingte Verletzungen zu verzeichnen als im vergangenen Jahr. Die meisten Unfälle waren verhaltensbedingt – entweder durch Unachtsamkeit oder unsicheres Verhalten. Die Mitarbeitenden wurden entsprechend zu mehr Vorsicht im Sinne ihrer Gesundheit sensibilisiert. Ein Grund für den Rückgang der registrierten Zahl von Unfällen ist möglicherweise, dass die Mitarbeiten nun sensibler mit dem Thema umgehen und die bereits getroffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

Bei HOFMANNs hat der Arbeitsschutz einen hohen Stellenwert und wird laufend weiterentwickelt. Die Grundlage bildet der Einsatz persönlicher Schutzausrüstung, die abhängig vom jeweiligen Tätigkeitsbereich bereitgestellt wird, um arbeitsbedingte Risiken wirksam zu reduzieren. Ergänzend dazu wird bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gezielt darauf geachtet, Stolper- und Sturzgefahren zu minimieren, etwa durch klare Strukturen, hindernisfreie Wege sowie eindeutige Bodenmarkierungen für Fahr- und Laufwege sowie Stellflächen.

Ein weiterer zentraler Baustein ist die Gewährleistung ausreichender Sichtbarkeit in allen Arbeitsbereichen, da diese einen wesentlichen Beitrag zur Unfallvermeidung leistet. Ebenso spielt der Brandschutz eine ent-

scheidende Rolle: Durch präventive Maßnahmen und geeignete Ausstattung werden sowohl Mitarbeitende als auch Sachwerte bestmöglich geschützt. Grundlage aller Schutzmaßnahmen ist eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung, in deren Rahmen potenzielle Risiken identifiziert und durch spezifische Maßnahmen adressiert werden.

Besondere Aufmerksamkeit gilt dem sicheren Umgang mit Gefahrstoffen. Hier setzt HOFMANNs auf ein strukturiertes Gefahrstoffmanagement, das die Identifikation, Bewertung und Kontrolle potenziell schädlicher Substanzen umfasst. Auch der Schutz vor Hitzebelastung wird aktiv berücksichtigt, um gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Hitzestress oder Erschöpfung zu vermeiden. Ergänzend dazu stellt die arbeitsmedizinische Vorsorge durch regelmäßige Untersuchungen sicher, dass gesundheitliche Risiken frühzeitig erkannt und präventiv behandelt werden können.

Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze tragen darüber hinaus dazu bei, langfristige körperliche Belastungen und Verletzungen zu reduzieren. Parallel dazu werden Maschinen und technische Anlagen regelmäßig inspiziert und gewartet, um technische Defekte als Unfallursache auszuschließen.

Neben diesen strukturellen Maßnahmen setzen wir verstärkt auf schnell umsetzbare Verbesserungen im Arbeitsalltag. Dazu gehören regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden direkt am Arbeitsplatz, die mindestens jährlich durchgeführt werden, sowie tägliche

Sensibilisierungen zu Schichtbeginn. Morgendliche Sicherheitsüberprüfungen helfen zusätzlich, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und unmittelbar zu beheben. Durch diese Kombination aus präventiven, organisatorischen und verhaltensorientierten Maßnahmen schafft HOFMANNs ein ganzheitliches Arbeitsschutzsystem mit dem Ziel, Unfälle nachhaltig zu vermeiden und die Gesundheit der Mitarbeitenden langfristig zu sichern.

Unterweisungen und Schulungen

→ **Abteilungsspezifische Unterweisungen:** Die Arbeits- und Sicherheitsunterweisungen wurden auf die jeweiligen Anforderungen der Abteilungen (Büro, IT, VID, Controlling, Finanzen, Außendienst, Fuhrpark, Labor, Metzgerei, Produktion und Technik) heruntergebrochen und entsprechend angepasst.

→ **Kombinierte Jahresunterweisungen:** Erstmals wurden im Berichtsjahr die jährlichen Unterweisungen in allen Abteilungen und Niederlassungen in kombinierter Form aus Arbeitssicherheit und Brandschutz durchgeführt.

→ **Vielfältige Belegschaft:** Bei HOFMANNs sind Mitarbeitende aus rund 48 Nationen mit unterschiedlichem Sprachhintergrund beschäftigt, was bei der Gestaltung der Unterweisungen berücksichtigt wird.

→ **Praxisnahe Schulungen:** Die Unterweisungen in der Produktion, im Lagerbereich und in der Kommissionierung finden direkt an den Arbeitsplätzen statt. Die Inhalte werden praxisnah erläutert und veranschaulicht.

→ **Langfristige Sicherheitskultur:** Einige Tage nach den Unterweisungen erfolgt eine erneute Abfrage der Inhalte, um sicherzustellen, dass die vermittelten Maßnahmen verstanden wurden und die Arbeitssicherheitskultur aktiv gelebt wird.

Anteil der Mitarbeitenden, die durch das betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem abgedeckt sind	2023	2024	2025
Abgedeckte Personen	100 %	100 %	100 %
Todesfälle, Arbeitsunfälle und Erkrankungen	2023	2024	2025
Zahl der Arbeitsunfälle	73	62	40

Work-Life-Balance

Im Rahmen unseres Engagements für eine nachhaltige und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur fördern wir aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wo es die Tätigkeit zulässt, ermöglichen wir flexible Arbeitszeiten mit einem individuellen Arbeitsbeginn zwischen 06:00 und 09:00 Uhr sowie einer Kernarbeitszeit bis 15:00 Uhr. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten oder Homeoffice. Zur Unterstützung der gesundheitlichen Prävention bezuschussen wir Sport- und Bewegungsangebote, beispielsweise über eine Mitgliedschaft beim Urban Sports Club. Ergänzend bestehen Optionen für Freistellungen sowie Sonderurlaub, etwa im Falle eines Umzugs.

Weiterbildung

HOFMANNs stellt Angebote zur individuellen Weiterbildung zur Verfügung, wie zum Beispiel interne Schulungen zu „Kompaktüberblick: Produkte, Sortimente und Kataloge“, Excel- oder PowerPoint-Schulungen, „Zeitmanagement“ oder „Positives Denken und Stressbewältigung“. Auch externe Schulungen können bei Bedarf genutzt werden. Außerdem finden für die Mitarbeitenden im Vertriebsinnen- und Außendienst sowie in der Kundenbetreuung regelmäßig Inhouse-Schulungen statt.

Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzbegehungen

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen werden regelmäßig bei Arbeitsplatzbegehungen alle Tätigkeiten, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe auf ihr Gefährdungspotenzial hin untersucht, überprüft

und bei Bedarf angepasst. Die Gefährdungsbeurteilungen werden von geschultem Fachpersonal durchgeführt. Anlassbezogen können die Beurteilungen auch kurzfristig erfolgen und Änderungen vorgenommen werden. Außerdem werden in den regelmäßig stattfindenden Meetings des Arbeitssicherheitsausschusses sicherheitsrelevante Verbesserungen besprochen, entsprechende Maßnahmen zur Optimierung erarbeitet und auf deren Umsetzung hingewirkt.

Der Arbeitssicherheitsausschuss

Der Arbeitssicherheitsausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

- Geschäftsführung
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (kommissarisch übernimmt diese Position zurzeit der Betriebsleiter)
- Betriebsärztin
- Sicherheitsbeauftragte
- Betriebsratsvorsitzender und sein Stellvertreter

Zu den Sitzungen werden regelmäßig die Personalleitung und die Schwerbehindertenvertretung eingeladen. Auch Abteilungsleiter*innen nehmen bei Bedarf an den Sitzungen teil und grundsätzlich erhalten alle Abteilungsleiter*innen die entsprechenden Protokolle zur Kenntnis. Durch die direkte Mitarbeit der Geschäftsführung können im Arbeitssicherheitsausschuss schnell Entscheidungen getroffen und die benötigten Ressourcen entsprechend freigegeben werden. Einzelne Mitarbeitende wurden durch die Berufsgenossenschaft zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet. Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil, um sich mit Sicherheits-

beauftragten anderer Unternehmen auszutauschen und ihren Wissensstand aktuell zu halten. Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen die Sicherheitsfachkraft in ihrer Arbeit und haben eine wichtige Schlüsselposition in Abteilungen, weil sie „nah am Geschehen“ sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass HOFMANNs bereits einen Maßnahmenmix einsetzt, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften zu adressieren. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch Schulungsaktivitäten, Unfallanalysen, Monitoring der Teilnahme sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung von Programmen und Richtlinien überprüft und soll im Rahmen der entstehenden Nachhaltigkeitsstrategie künftig weiter systematisiert werden.

Ziele

Im Rahmen der Erarbeitung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie von HOFMANNs werden auch Zielvorgaben für das Management wesentlicher arbeitsbezogener Themen entwickelt. Grundlage hierfür sind bestehende personalbezogene Prozesse sowie die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse.

Zum aktuellen Zeitpunkt bestehen folglich noch keine unternehmensweit einheitlich verabschiedeten Zielvorgaben für alle genannten Bereiche. Die Festlegung konkreter Ziele sowie die systematische Verfolgung der Wirksamkeit zugrunde liegender Konzepte und Maßnahmen anhand von Zielvorgaben erfolgen schrittweise im weiteren Verlauf des Strategieprozesses.

Unabhängig von der entstehenden Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt HOFMANNs im „People“-Bereich außerdem folgende Ziele:

- 1 Um eine strategisch relevante und wertschöpfende People-Abteilung zu entwickeln, war es notwendig, bestehende Strukturen aufzulösen und ein modernes People-Management durch Implementierung eines People-Business-Partner-Modells zu installieren.
- 2 HR-Prozesse sollen deutlich effizienter, transparenter und benutzerfreundlicher für die gesamte Organisation gestaltet werden. Durch die Automatisierung und Digitalisierung zentraler HR-Prozesse und -Funktionen werden administrative Aufwände reduziert, die Datenqualität verbessert und die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert. Für die Umsetzung dieses Ziels wurde mit der Einführung einer HR-Software begonnen.
- 3 Kritische Rollen sollen zukünftig nachhaltig besetzt und die Nachfolgeplanung sichergestellt werden. Eine ganzheitliche Talent-Strategie stärkt die Identifikation, die Entwicklung und die Bindung von Talenten. Skills und Bedarfe sollen frühzeitig erkannt und interne Potenziale sollen genutzt werden.

Unsere Mitarbeitenden in Zahlen

Zahl der Beschäftigten	2023	2024	2025
Gesamt	694	772	803
Männlich	438	490	508
Weiblich	256	282	295
Gesamtzahl der Arbeitnehmenden nach Personenzahl oder Vollzeitäquivalenten (VZÄ)	2023	2024	2025
Dauerhaft Beschäftigte	601	642	688
Vorübergehend Beschäftigte	93	130	115
Gesamtzahl der Arbeitnehmenden, die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	2023	2024	2025
	106	99	103
Quote der Mitarbeitendenfluktuation	2023	2024	2025
	15 %	13 %	13 %

Bei HOFMANNs waren zum Stichtag 30.09.2025 insgesamt 803 Menschen beschäftigt. Davon haben 508 als Geschlecht „männlich“ angegeben, 295 „weiblich“. 688 Mitarbeitende sind dauerhaft und 115 vorübergehend beschäftigt. Diese Zahlen geben einen Überblick über die Geschlechterverteilung und die Art der Beschäftigung innerhalb unseres Unternehmens. Im Berichtszeitraum lag die Fluktuationsquote bei rund 13 %. Diese Kennzahl zeigt die Mitarbeiterbewegung im Unternehmen und trägt dazu bei, das Arbeitsumfeld und die Mitarbeiterbindung besser zu verstehen. Die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl für den Zeitraum 01.10.2024 bis 30.09.2025 liegt bei 795 Mitarbeitenden.

Fremdarbeitskräfte
Personen, die keine Mitarbeitenden von HOFMANNs sind, machen rund 7 % der Beschäftigten aus – bezogen auf den Stichtag (803 eigene Mitarbeitende, 55 Leiharbeitnehmende). Bei ihnen handelt es sich in der Regel um Arbeitnehmende die auf der Basis von Überlassungsverträgen mit Personaldienstleistern tätig sind. Zu den typischen Positionen gehören Küchenhilfen im Abfüllbereich der Produktion oder Kommissionierer*innen im Tiefkühlager. Sie werden vor allem eingesetzt, um Produktionsspitzen abzudecken.

Die Ermittlung der Anzahl der Leiharbeitnehmenden bezieht sich auf den Stichtag. Die Leiharbeitnehmenden werden immer in Vollzeit beschäftigt (38 Stunden/Woche), Teilzeitkräfte gibt es hier nicht. Die monatlichen Zahlen werden manuell über eine Excel-Tabelle ermittelt.



Unsere Mitarbeitenden in Zahlen

Gesamtzahl der nicht angestellten Beschäftigten	2023	2024	2025
	56	58	55
Anteil aller Arbeitnehmenden, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	2023	2024	2025
Anzahl der erfassten Beschäftigten (im europäischen Wirtschaftsraum)	83 %	85 %	85 %
Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene (Anzahl)	2023	2024	2025
Gesamt	2	2	3
Männlich	2	1	2
Weiblich	–	1	1
Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene (Prozent)	2023	2024	2025
Männlich	100 %	50 %	66 %
Weiblich	–	50 %	34 %
Altersverteilung	2023	2024	2025
Unter 30 Jahren	14 %	13 %	14 %
30–50 Jahre	50 %	45 %	46 %
Über 50 Jahre	36 %	42 %	40 %

Diversität

An der Spitze von HOFMANNs standen im Berichtszeitraum als oberste Führungskräfte zuerst eine Frau und ein Mann (bis 14.01.2025) und später eine Frau und zwei Männer (ab 15.01.2025).

Mit Blick auf das Alter der Beschäftigten zeigt sich, dass 14 % der Belegschaft unter 30 Jahre alt sind, während sich die Mehrheit, genau 46 %, in einem Alter zwischen 30 und 50 Jahren bewegt. Beträchtliche 40 % der Mitarbeitenden sind über 50 Jahre alt. Diese diverse Altersstruktur spiegelt die Vielfalt und das breite Erfahrungsspektrum innerhalb des Unternehmens wider. Die Zahlen sind zum Stichtag erhoben worden.

Darüber hinaus beschäftigen wir Mitarbeitende aus 48 verschiedenen Nationen. Diese kulturelle Vielfalt bereichert unsere Zusammenarbeit, indem sie unterschiedliche Erfahrungen, Denkweisen und Perspektiven in den Arbeitsalltag einbringt. Sie stärkt den gegenseitigen Austausch, fördert Kreativität und Innovationsfähigkeit und trägt dazu bei, die Bedürfnisse unserer vielfältigen Kundengruppen besser zu verstehen. Damit leistet Diversität einen wichtigen Beitrag zu einer offenen Unternehmenskultur und zum langfristigen Unternehmenserfolg.

Angemessene Entlohnung

Rund 85 % der Mitarbeitenden von HOFMANNs werden entsprechend den tariflichen Bestimmungen entlohnt. Diese umfassen Regelungen für Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld sowie die betriebliche Altersvorsorge und Sonderurlaubstage – unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden in Vollzeit, Teilzeit oder befristet angestellt sind.

Soziale Absicherung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

HOFMANNs hat Maßnahmen etabliert, um seine Beschäftigten gegen Verdienstverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse zu schützen. Der Gesetzgeber verpflichtet uns zu Leistungen wie Entgeltfortzahlung bei Erkrankung, Elternzeit oder Pflegezeit. Daneben gibt es freiwillige Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Außerdem bietet das Unternehmen eine betriebliche Altersvorsorge sowie eine private Berufsunfähigkeitsversicherung an. Diese Leistungen gelten für alle Mitarbeitenden in Vollzeit, Teilzeit oder in befristeten Arbeitsverhältnissen. Dazu sind alle Arbeitnehmenden durch öffentliche Programme oder durch angebotene Leistungen gegen Einkommensverluste aufgrund von Arbeitsunfällen und erworbener Behinderung abgesichert.

Auch nach einem Arbeitsunfall mit anschließender Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeitenden Anspruch auf 42 Tage Entgeltfortzahlung. Besteht die Arbeitsunfähigkeit über diesen Zeitraum hinaus, erhalten die Mitarbeitenden Verletztengeld von der zuständigen Berufsgenossenschaft. HOFMANNs gewährt darüber hinausgehende Leistungen, indem für insgesamt zehn Wochen der Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Verletztengeld und dem zuvor bezogenen Netto-Entgelt ausgeglichen wird. Bei einer aus einem Arbeitsunfall resultierenden Behinderung besteht zudem Anspruch auf eine Rentenzahlung durch die zuständige Berufsgenossenschaft.

Grundsätzlich gilt: Alle Arbeitnehmenden haben durch sozialpolitische und/oder tarifvertragliche Vereinbarungen Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen. Der Gesetzgeber sorgt dafür, dass alle Beschäftigten bei HOFMANNs einen gesetzlichen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Pflegezeit haben. Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden durch den Gesetzgeber gegen Einkommensverluste während der Elternzeit abgesichert. Wird diese in Anspruch genommen, ruht in dieser Zeit die Entgeltzahlung. Für maximal 14 Monate kann bei der Elterngeldstelle des zuständigen Bundeslandes Basiselterngeld beantragt werden.

Auch gegen Einkommensverluste aufgrund des Eintritts in den Ruhestand sind die Arbeitnehmenden durch öffentliche Programme oder durch angebotene Leistungen sozial abgesichert. Ab dem dritten Monat Betriebszugehörigkeit haben Mitarbeitende Anspruch auf den Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge gemäß Tarifvertrag. Versorgungsträger ist die AXA Lebensversicherung AG. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, über Entgeltumwandlung in eine private Altersvorsorge einzuzahlen.

Menschen mit Behinderungen

Bei HOFMANNs beträgt der Anteil der Mitarbeitenden mit Behinderungen 5,85 %. Durch die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven wird unsere Unternehmenskultur bereichert und ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen.

Unsere Mitarbeitenden in Zahlen

Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben	2023	2024	2025
	100 %	100 %	100 %
Aufschlüsselung nach Geschlecht des Prozentsatzes der anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden, die eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	2023	2024	2025
Gesamt	3 %	3 %	3 %
Männlich	1 %	1 %	1 %
Weiblich	2 %	2 %	2 %
Beschäftigte mit Behinderungen	2023	2024	2025
	6 %	8 %	6 %

ESRS S4

Verbraucher und Endnutzer

HOFMANNs entwickelt gegenwärtig, wie erwähnt, eine unternehmensweite Nachhaltigkeitsstrategie. Ein zentraler Bestandteil dieses Prozesses ist die systematische Ausarbeitung von Steuerungsansätzen für verbraucherbezogene Auswirkungen sowie die daraus resultierenden Risiken und Chancen. Den Ausgangspunkt bilden die bestehenden Qualitäts-, Produkt- und Sicherheitsstandards des Unternehmens. Ergänzend fließen die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse ein, in der relevante Auswirkungen auf Kunden und Verbraucher*innen identifiziert und priorisiert wurden. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt vor allem auf der Gewährleistung von Produktsicherheit und Produktqualität, einer transparenten und nachvollziehbaren Verbraucherinformation sowie einer differenzierten, bedarfsorientierten Gestaltung des Produktportfolios für verschiedene Nutzergruppen. Die erarbeiteten Konzepte werden sukzessive in Prozesse und in den Alltag integriert.

Menschenrechte

HOFMANNs verpflichtet sich, die Menschenrechte in allen Tätigkeiten und entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu respektieren und zu schützen. Der entsprechende Ansatz basiert auf internationalen Menschenrechtsstandards und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) (**siehe Seite 55 ↗**). Wir setzen uns aktiv für faire Arbeitsbedin-

gungen, den Schutz vulnerabler Gruppen und die Förderung einer nachhaltigen und menschenwürdigen Wirtschaft ein. Wir richten alle relevanten Prozesse und Entscheidungsstrukturen – wie vom Gesetzgeber vorgeschrieben – an den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) aus, um Menschenrechtsverstöße zu verhindern.

Dazu zählen zum Beispiel:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit und Sklaverei
- Diskriminierung und Ungleichbehandlung
- Missachtung der Koalitionsfreiheit
- gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen
- widerrechtliche Zwangsräumungen oder der widerrechtliche Entzug von Land
- widerrechtliche Nutzung von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften
- Verunreinigung von Wasser, Boden und Luft, die zu einer Verletzung von Menschenrechten beitragen können

Gleiches gilt für Umweltrechtverstöße wie zum Beispiel:

- Verwendung von Quecksilber (gemäß Minamata-Übereinkommen)
- Einsatz von persistenten organischen Schadstoffen (gemäß Stockholmer Übereinkommen)

→ Nicht umweltgerechte Lagerung, Handhabung, Ein- und Ausfuhr gefährlicher Abfälle (gemäß Basler Übereinkommen)

Jede*r Mitarbeitende bei HOFMANNs hat die moralische Verpflichtung, andere Mitarbeitende, Kunden und Verbraucher*innen sowie die Gesellschaft zu schützen, indem ein sicherer, verletzungsfreier und gesunder Arbeitsplatz geschaffen wird, an dem Lebensmittel hergestellt werden, die immer lebensmittelrechtlich einwandfrei sind. Hauptanliegen ist es, dass die hergestellten Speisen unter Verwendung von Qualitätsprodukten und -zutaten nach den allerhöchsten Standards zubereitet und dass alle einschlägigen Rechts-

vorschriften und anerkannten Verfahrensregeln eingehalten werden.

Über unser **Beschwerdeverfahren** ↗ können Personen melden, wenn sie entsprechend dem Hinweisgeberschutzgesetz mögliche oder tatsächliche Probleme im Bereich Menschen- oder Umweltrechte feststellen. Das können Probleme in unseren Lieferketten, aber auch in unserem eigenen Geschäftsbereich sein.

Maßnahmen

Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und anerkannter Normen bildet die Grundlage unseres Geschäftsalltags. Entlang der Beschaffung, Lieferantenauswahl, -bewer-

Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen



Chance

- Förderung nachhaltiger Lebensstile und damit einhergehend Umsatzsteigerung (OO)

Persönliche Sicherheit von Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen



Tatsächliche positive Auswirkung

- Sicherstellung der Kundenzufriedenheit und -sicherheit durch hohe Produktqualität (OO, VC)

→ Mehr Informationen finden Sie hier

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette),
OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)



tung und Produktfreigabe kommen standardisierte und zertifizierte Prozesse zur Anwendung, unter anderem im Rahmen eines Qualitätsmanagementsystems nach DIN EN ISO 9001. In Lieferantenverträgen werden verbindliche Anforderungen verankert. Dazu gehören etwa die ILO-Kernarbeitsnormen und unser Verhaltenskodex. Darüber hinaus werden Produktspezifikationen und Qualitätsanforderungen vertraglich abgesichert.

Auf Produktebene wird ein internes Reinheitsgebot bei der Auswahl von Rohwaren und der Gestaltung von Herstellungsverfahren berücksichtigt, um eine hohe sensorische Qualität sowie Transparenz in der Produktzusammensetzung sicherzustellen.

Parallel wird das Produktportfolio kontinuierlich weiterentwickelt, unter anderem durch den Ausbau vegetarischer und veganer Angebote sowie durch fleischreduzierte oder fleischersetzende Produkte, um veränderten Verbraucherpräferenzen Rechnung zu tragen.

Verbraucherbezogene Risiken und Chancen werden regelmäßig im Rahmen strukturierter Analysen bewertet. Präventive Maßnahmen werden überprüft und bei Bedarf angepasst. Ergänzend beteiligt sich HOFMANNs an fachlichen Netzwerken und Organisationen, um externe Expertise in die Weiterentwicklung von Produkten und Prozessen einzubeziehen.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch kontinuierliche interne und externe Audits überprüft. Abweichungen führen zu definierten Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen, deren Umsetzung nachverfolgt wird. Im Rahmen des Risikomanagements bestehen zudem klar definierte Prozesse für unterschiedliche Szenarien potenzieller negativer Auswirkungen, um im Bedarfsfall kurzfristig reagieren und Beeinträchtigungen für Kundinnen, Kunden und Endnutzende minimieren zu können.

Zur Sicherstellung, dass eigene Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen verursachen oder hierzu beitragen, werden alle Prozessstufen – von der Rohware über Halbfabrikate bis zum Endprodukt – systematisch im Rahmen des HACCP-Konzepts (Hazard Analysis and Critical Control Points) überwacht. Die Prüfungen erfolgen durch ein behördlich zugelassenes Betriebslabor sowie durch externe akkreditierte Institute.

Die Verantwortung für Qualität und Produktsicherheit ist unternehmensweit verankert. Sämtliche Mitarbeitenden tragen im Rahmen ihres jeweiligen Aufgabenbereichs zur Einhaltung der definierten Standards und zur kontinuierlichen Verbesserung bei.

Einbeziehung von Kunden und Verbraucher*innen

Wir verfolgen einen strukturierten, transparenten und kundenorientierten Ansatz zur Einbindung von Kunden und Verbraucher*innen. Ihre Belange werden als wesentlich eingestuft und systematisch in Risiko- und Chancenanalysen berücksichtigt. Die Grundlage bilden etablierte Qualitäts-, Sicherheits- und Datenschutzstandards.

Ihre Einbindung erfolgt über kontinuierliche sowie anlassbezogene Dialogformate. Zentrale Instrumente sind eine regelmäßig durchgeführte digitale Kundenzufriedenheitsbefragung sowie ein integriertes Feedbacksystem innerhalb der digitalen Bestell- und Informationsplattform. Erfasst werden unter anderem Rückmeldungen zu Produkt- und Servicequalität, Preisgestaltung, Nachhaltigkeitsaspekten und zur allgemeinen Nutzererfahrung. Ergänzend werden eingehende Anregungen, Beschwerden und Bewertungen zentral dokumentiert, geprüft und den zuständigen Fachbereichen zugeordnet. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen definiert und umgesetzt.

Da das Feedback in der Regel anonymisiert erhoben wird, erfolgt der operative Austausch überwiegend mit benannten Ansprechpartner*innen auf Unternehmensebene. In diesem Rahmen werden Rückmeldungen analysiert, Lösungen abgestimmt und Verbesserungsmaßnahmen gemeinsam konkretisiert.

Die jährliche Zufriedenheitsbefragung wird vom zuständigen Fachbereich Marketing gesteuert und dient der systematischen Erfassung der Außenwahrnehmung. Die Verantwortung liegt beim für den Vertrieb zuständigen Mitglied der Geschäftsführung.

Kommunikationskanäle

Kunden und Verbraucher*innen haben mehrere Möglichkeiten, um Anliegen, Bedenken oder Hinweise an HOFMANNs weiterzuleiten. Neben telefonischer, schriftlicher und persönlicher Kommunikation stehen digitale Kontaktmöglichkeiten über Website und E-Mail zur Verfügung. Darüber hinaus existiert ein digitales **Meldesystem**  für Hinweise im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). Für die Bearbeitung eingehender Hinweise und Beschwerden sind verbindliche Prozesse implementiert.

Ziele

Im Zuge der Entwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie definiert HOFMANNs schrittweise Zielvorgaben für das Management wesentlicher verbraucherbezogener Themen. Die angestrebten Zielsetzungen betreffen insbesondere die Gewährleistung von Produktqualität und -sicherheit, eine transparente und nachvollziehbare Verbraucherinformation sowie die bedarfsgerechte Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen.

ESRS G1

Unternehmenspolitik

HOFMANNs verfügt über grundlegende Konzepte und Regelungen zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Diese umfassen insbesondere interne Richtlinien, organisatorische Zuständigkeiten sowie etablierte Steuerungs- und Kontrollprozesse. Ziel ist es, eine transparente, regelkonforme und nachvollziehbare Unternehmensführung zu gewährleisten. Die Nachhaltigkeitsabteilung als Stabsstelle der Unternehmensführung unterstützt bei der Weiterentwicklung governancebezogener Themen und trägt dazu bei, nachhaltigkeitsbezogene Aspekte in Entscheidungsprozesse und in die Unternehmenskultur einzubinden.

Die Unternehmenskultur von HOFMANNs ist geprägt von verantwortungsvollem Handeln, Integrität und gegenseitigem Respekt. Die neue Unternehmensphilosophie von HOFMANNs ist das Ergebnis einer intensiven, teamübergreifenden Zusammenarbeit des gesamten Management-Teams im Jahr 2025. Entstanden ist eine klar formulierte Leitidee, verbindliche Werte und konkrete Leitprinzipien, die als Orientierungsrahmen für tägliches Handeln und langfristigen Unternehmenserfolg dienen. Im Mittelpunkt steht der Anspruch, Menschen mit qualitativ hochwertigem Essen – unter dem Motto „Natürlich. Einfach. Lecker!“ – zu begeistern. Die definierten Werte Respekt, Vertrauen, Verantwortung, Offenheit, Klarheit, Mut und Teamgeist prägen die Unternehmenskultur. Die Leitprinzipien betonen unter anderem ein nachhaltiges Wachstum, kulinarische Exzellenz und konsequente Kundenzentrierung. Die Philosophie wird unternehmensweit sichtbar gemacht und bildet künftig die verbindliche Grundlage für das gemeinsame Handeln an allen Standorten.

Die Förderung der Unternehmenskultur erfolgt im Alltag durch das Vorleben der definierten Werte durch Führungskräfte, durch interne Kommunikation sowie durch den Einbezug der Werte in bestehende Personal-, Führungs- und Zusammenarbeitsprozesse.

Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur erfolgt fortlaufend im Austausch mit den Mitarbeitenden. Rückmeldungen, unter anderem aus internen Befragungen und Austauschformaten, werden genutzt, um Stärken zu identifizieren und Entwicklungsbedarfe abzuleiten. Die Bewertung der Unternehmenskultur erfolgt dabei überwiegend qualitativ und fließt in die Weiterentwicklung interner Prozesse und Maßnahmen ein.

Mit dem Startschuss zur Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns – insbesondere gemeinsam mit dem Topmanagement – intensiv mit der Entwicklung einer Tierwohlstrategie beschäftigt. Dies geschieht aus ethischer Überzeugung und vor dem Hintergrund unseres Anspruchs an verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Ziel ist es, Tierwohl systematisch und langfristig in unserem Nachhaltigkeitsansatz zu verankern.

Unternehmenskultur

- **Potenzielle positive Auswirkung**
→ positiver Einfluss auf Mitarbeitende und Stakeholder durch positive Unternehmenskultur (OO)
- ⬆

Chance
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber durch gute Leistungen (OO)

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

Tierschutz

- **Potenzielle negative Auswirkung**
→ potenzielle Beeinträchtigung des Tierwohls (VC)

Management der Beziehungen zu Lieferanten einschließlich Zahlungspraktiken

- **Potenzielle positive Auswirkung**
→ Lieferantenkodex zur Risikominimierung in der Lieferkette (OO)

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette), OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)



Maßnahmen

Wir bieten regelmäßige Schulungen zu verschiedenen Themen der Unternehmenspolitik an. Darunter fallen auch die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden über die notwendigen Informationen verfügen und die Unternehmensrichtlinien verstehen. Zukünftig sollen die Führungskräfte in der Organisation strukturiert dabei unterstützt werden, ihre Rolle strategisch, menschlich und operativ auszufüllen. Dazu gehören Grundlagen wie verschiedene Führungsstile, klare Kommunikation und Feedback. Ein weiterer Schwerpunkt wird auf den Themen Motivation, Coaching, Konfliktlösung und dem Aufbau einer gesunden Arbeitskultur liegen. In Zeiten des Wandels werden Führungskräfte zudem befähigt, Transformationen zu begleiten und Widerstände konstruktiv zu adressieren. Abgerundet wird das Konzept durch eine wertorientierte Führung.

Unsere Lieferanten

Um einen Zahlungsverzug durch uns zu vermeiden, werden Zahlungsfristen frühzeitig definiert und dokumentiert, Rechnungen sofort geprüft und freigegeben sowie Fälligkeitstermine in einem zentralen System überwacht. Automatisierte Workflows reduzieren Fehler, während interne Pufferzeiten und regelmäßige Abstimmungen mit Lieferanten und Abteilungen für zusätzliche Sicherheit sorgen. Ein klarer Notfallplan stellt sicher, dass unvorhergesehene Probleme schnell gelöst werden.

In unserem Bestreben, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in den Mittelpunkt unserer Geschäftsaktivitäten zu stellen, legen wir Wert auf die sorgfältige Auswahl und das Steuern unserer Lieferanten. Unser Ansatz zielt unter anderem darauf ab, positive Auswirkungen auf die Umwelt zu steigern und ethische Standards entlang unserer gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

Ein wesentliches Element unserer Strategie ist die bevorzugte Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten. Sie ermöglicht es, Transportwege zu reduzieren und damit die Energieeffizienz zu steigern. Gleichzeitig fördern wir dadurch die lokale Wirtschaft und stärken die Gemeinschaften in unserer unmittelbaren Umgebung. Für Produkte, die regional nicht zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel bestimmte Gemüsearten, suchen wir nach Partnern außerhalb unserer Region, die unseren hohen Anforderungen an die Qualität entsprechen.

Unser Lieferantenkodex enthält Vorgaben zu sozialen und ökologischen Standards. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie diesen Kodex unterzeichnen. Im Mittelpunkt steht die enge und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Gemeinsam arbeiten wir daran, die Qualität unserer Produkte und Zutaten sicherzustellen – mit dem Bestreben, Lebensmittelabfälle entlang der Lieferkette zu reduzieren.

Durch abgestimmte Prozesse, regelmäßige Qualitätskontrollen sowie eine vorausschauende Planung und den effizienten Einsatz von Rohstoffen stärken wir unsere Lieferantenbeziehungen.

Unsere Verantwortung endet nicht bei der Auswahl der Lieferanten. Wir führen regelmäßige Bewertungen durch, um sicherzustellen, dass unsere Partner sich an gesetzliche Vorschriften und ethische Standards halten. Dies ist ein grundlegender Teil unseres Bestrebens, ethisches Unternehmertum und soziale Verantwortung zu fördern. Im Rahmen dieses Prozesses wird gemäß den Anforderungen des LkSG eine Risikoanalyse zur Achtung der Menschenrechte und Umweltstandards innerhalb der Lieferkette durchgeführt. Zu diesem Zweck haben wir einen internen Ablauf etabliert, der sowohl eine regelmäßige Risikobewertung als auch eine anlassbezogene Prüfung umfasst, um die gesetzlichen Vorgaben zuverlässig zu erfüllen.

100%

unserer Lieferanten haben
sich zu unserem Verhaltens-
kodex verpflichtet

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

HOFMANNs verpflichtet sich zu höchsten Standards der Integrität und Transparenz in allen Geschäftsbeziehungen. Diese Haltung ist im Code of Conduct verbindlich festgeschrieben und wird durch konkrete Maßnahmen und Richtlinien zur Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung untermauert. Alle Mitarbeitenden in risikofälligen Funktionen haben im Jahr 2025 eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung absolviert.

Im Prinzip sind alle Mitarbeitenden durch Korruption gefährdet. Das gilt vorrangig für die Bereiche Vertrieb, Einkauf und Geschäftsführung. Wir lehnen Korruption strikt ab und haben Richtlinien und Verfahren zu deren Vermeidung etabliert – einschließlich eines Verhaltenskodex, der klare Regeln vorgibt.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird kontinuierlich überwacht und bewertet. Auf dieser Grundlage werden bestehende Präventionsmechanismen bei Bedarf angepasst und weiterentwickelt, um dauerhaft ein hohes Compliance-Niveau sicherzustellen.

Das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verpflichtet uns ergänzend zum Code of Conduct zu einem internen Meldesystem. Es ermöglicht Mitarbeitenden, Lieferanten und weiteren Beteiligten, potenzielle Fälle von Korruption oder sonstige ethische Verstöße vertraulich und – über ein Online-Meldeportal – auch anonym zu melden. Gesicherte Meldeverfahren sowie der Schutz der Identität von Hinweisgeber*innen gewährleisten, dass Hinweise ohne Angst vor Repressalien abgegeben werden können. Die Verschwiegenheit ist dabei stets zu wahren.

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für die Einhaltung des HinSchG und beauftragt geeignete Mitarbeitende mit der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen. Die benannten Hinweisgeberschutzbeauftragten (HGSB) sind für die Pflege des Systems zuständig und gesetzlich zur Vertraulichkeit verpflichtet. Besteht ein Interessenkonflikt in Bezug auf beteiligte Personen oder den gemeldeten Sachverhalt, wird der Fall unverzüglich an eine andere beauftragte Person übergeben. Die Untersuchungsbeauftragten beziehungsweise ein Untersuchungsausschuss sind organisatorisch von den Führungskräften getrennt, die an Prävention und Aufdeckung beteiligt sind, um eine unabhängige Prüfung sicherzustellen.

HOFMANNs hat sich verpflichtet, Verdachtsfälle unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen. Zum Ende des Geschäftsjahres erfolgt eine anonymisierte Bewertung aller gemeldeten Fälle durch die HGSB an die Geschäftsführung im Rahmen des Qualitätsmanagementreviews. Innerhalb des Berichtszeitraums wurden keine Korruptionsfälle gemeldet oder im Rahmen der bestehenden Kontroll- und Meldeprozesse festgestellt.

Prozentsatz der risikobehafteten Funktionen, die durch Schulungsprogramme abgedeckt werden	2024	2025
	100 %	100 %

ESRS-Index

Allgemeine Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	19
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	19
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	20
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	20–21
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	21
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	22
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	23
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	24–27
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	28–29
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	36–41
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	30–35
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	68

Umweltstandards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS E1	Klimawandel	
ESRS 2, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	21
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	42
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	42
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	30–35
E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	42
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	42–43
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	44–45
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	44
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Scopes 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	45–46
ESRS E2	Umweltverschmutzung	
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	30–35
E2-1	Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	47
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	47
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	47
ESRS E3	Wasser- und Meeresressourcen	
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	48
E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	30–35
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	48
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	48
E3-4	Wasserverbrauch	48

Umweltstandards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	49
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	49
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	30–35
E4-2	Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	49
E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	49
E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	49
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	50
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	30–35
E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	50
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	51
E5-4	Ressourcenzuflüsse	51
E5-5	Ressourcenabflüsse	52–53

Soziale Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS S1	Eigene Belegschaft	
ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	28–29
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	54
S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	54
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	55–56
S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	56
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft und auf die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	56–57
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	59
S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	57, 60, 61
S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	60
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	57
S1-9	Diversitätsparameter	57, 61
S1-10	Angemessene Entlohnung	67, 61
S1-11	Sozialschutz	57, 61
S1-12	Menschen mit Behinderungen	57, 62
S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	57–58
S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	58
S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	59, 61
S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	61

ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	
ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	28–29
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	36–41
S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	63
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	64
S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	64
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern und auf die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	63–64
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	64

Governance-Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS G1	Unternehmenspolitik	
ESRS 2, GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	20
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	30–35
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	65
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	66
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	67
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	67

Impressum

Herausgeber
Hofmann Menü-Manufaktur GmbH
Adelbert-Hofmann-Straße 6
97944 Boxberg

Kontakt, Projektleitung
Sarah Bräkling
Nachhaltigkeitsmanagerin
nachhaltigkeit@hofmanns.de

Konzeption, Text, Redaktion, Layout
loveto GmbH –
Agentur für Kommunikation und Design
www.loveto.de

Veröffentlichung
August 2026

Bildnachweise

S. 1	Cover: KI-generiertes Motiv (Nano Banana 2)
S. 2	HOFMANNs-Gericht: Lea Boll; Cleanup Day: KI-generiertes Motiv (Nano Banana 2); HOFMANNs-Team: Rihards Iljins; E-Lkw: KI-generiertes Motiv (Nano Banana 2)
S. 3	Sarah Bräkling und Ralph Wannenwetsch: Rihards Iljins
S. 4	Sarah Bräkling und Ralph Wannenwetsch: Rihards Iljins
S. 5	Team-Workshop mit Sarah Bräkling: Rihards Iljins
S. 7	Kai-Uwe Häfner: Rihards Iljins; Portrait Dominik Liebig: Planted
S. 8	planted.chicken „Butter Chicken Style“: HOFMANNs; Portrait Kai-Uwe Häfner: Rihards Iljins
S. 9	Heidrun Beck: Rihards Iljins
S. 10	Portrait Heidrun Beck: Rihards Iljins; Cleanup Day: HOFMANNs
S. 11	Ralph Wannenwetsch: Rihards Iljins
S. 12	Team-Workshop mit Sarah Bräkling: Rihards Iljins; Portrait Ralph Wannenwetsch: Rihards Iljins
S. 13	Lebensmittelspenden: Manuel Krebs; Mockup Webinar: HOFMANNs
S. 14	E-Lkw: Rihards Iljins; Logistik-Mitarbeitender: Rihards Iljins
S. 15	Sprachförderung: Patricia Haas; Standort Schweigern: HOFMANNs; Tafel-Spenden: HOFMANNs
S. 16	Bobbycar-Rennen: HOFMANNs; Logistik-Mitarbeitende: Patricia Haas
S. 17	HOFMANNs-Team: Rihards Iljins; Krankenhaus-Speiseplan: HOFMANNs
S. 18	E-Lkw: KI-generiertes Motiv (Nano Banana 2)

Hofmann Menü-Manufaktur GmbH
Adelbert-Hofmann-Straße 6
97944 Boxberg

HOFMANN^S