



HOFMANN^s

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Nachhaltiger Genuss
steht bei uns immer
auf dem Speiseplan.



6
Ein Blick in die
Vorratskammer

11
Strategien säen,
Wirkung ernten

16
Mehr Appetit auf
weniger Fleisch

24
Nachhaltigkeits-
erklärung

Inhalt

Vorwort	03
Nachhaltigkeitszahlen 2024	04
Über diesen Bericht	05
Magazin	06
Ein Blick in die Vorratskammer	06
Strategien säen, Wirkung ernten	11
Mehr Appetit auf weniger Fleisch	16
Erreichte Meilensteine	23
Nachhaltigkeitserklärung	24
Klimawandel	49
Umweltverschmutzung	53
Wasser- und Meeresressourcen	54
Biologische Vielfalt und Ökosysteme	55
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	56
Eigene Belegschaft	59
Verbraucher und Endnutzer	65
Unternehmenspolitik	67
ESRS-Index	69
Impressum	79

Wir freuen uns, dass wir den dritten Nachhaltigkeitsbericht für HOFMANNs veröffentlichen können. Die Herausforderungen unserer Zeit, wie Klimawandel und Umweltschutz, motivieren uns, ein wirkungsvolles Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren. Für uns sind Investitionen in Nachhaltigkeit keine Belastung, sondern eine Investition in die Zukunft von HOFMANNs. In unserer Küche entstehen Speisen in handwerklicher Meisterqualität – hausgemacht nach eigenen Rezepturen und mit sorgfältig ausgewählten Zutaten, die überwiegend aus unserer Region stammen. Auch das ist ein Spiegel unseres Wunsches nach Nachhaltigkeit. Dabei handeln wir stets respektvoll gegenüber Menschen und Ressourcen. Unser Ziel bleibt Wachstum – jedoch nicht um jeden Preis, sondern nachhaltig und verantwortungsbewusst.

Weil wir nachhaltiges Wirtschaften ernst nehmen, orientieren wir uns mit diesem Bericht an den Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), soweit es uns möglich ist. Schon im Geschäftsjahr 2022/2023 hatten wir entscheidende Schritte unternommen, um die dafür notwendigen Grundlagen zu schaffen. Dazu zählt insbesondere die Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, mit der wir die für HOFMANNs wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen definiert haben. Außerdem konnten wir im Rahmen unserer Klimabilanzierung neben den Scope-1- und Scope-2-Emissionen auch unsere Scope-3-Emissionen erfassen.

Die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse und dem ersten ESRS-Prozess haben uns geholfen, nicht nur unsere bisherigen

Schwächen bei der Datenerhebung zu erkennen, sondern auch strategische Entwicklungspotenziale aufzudecken. Die ESRS bieten uns eine wertvolle Grundlage, unser Nachhaltigkeitsmanagement zukünftig noch strukturierter auszurichten.

Auch bei der Umsetzung konkreter Nachhaltigkeitsmaßnahmen sind wir 2023/2024 weiter vorangekommen. Zwei Beispiele: An allen Standorten setzen wir zu 100 % auf Ökostrom, der Anteil vegetarischer und veganer Menüs liegt inzwischen bei 48 %.

Ein bedeutender Meilenstein unserer Unternehmensentwicklung war die Übernahme durch die Compass Group als strategischer Investor Anfang 2024. Als Teil eines der größten Dienstleistungsunternehmens der Welt nutzen wir neue Synergien, um unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften noch konsequenter voranzutreiben.

Neben unserem eigentlichen Nachhaltigkeitsbericht präsentieren wir in einem begleitenden Magazin Einblicke in unsere Arbeit. Unser Anliegen ist es, nicht nur Zahlen und Fakten zu vermitteln, sondern auch die Leidenschaft und das Engagement von Menschen zu zeigen, mit denen wir die nachhaltige Produktion hochwertiger Menüs jeden Tag neu gestalten.

Mit unserem Bericht und dem Magazin einen transparenten, authentischen und inspirierenden Eindruck zu geben, warum und wie wir Nachhaltigkeit bei HOFMANNs leben und weiterentwickeln.

Sarah Bräkling, Nachhaltigkeitsmanagerin, und
Ralph Wannenwetsch, Vorsitzender der Geschäftsführung



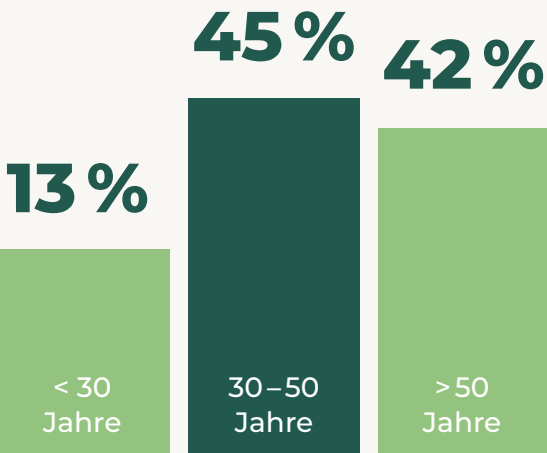
Vorwort

Nachhaltigkeitszahlen 2024 *auf einen Blick*

Soziales

772

Mitarbeitende sind bei HOFMANNs beschäftigt, was einem Zuwachs von 11,2% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.



Arbeitsverteilung nach Altersgruppen bei HOFMANNs

Auch **2024** unterstütze HOFMANNs die **Stuttgarter Tafel** und die **Frankfurter Caritas** mit **Lebensmittelspenden**.

Reduktion der Arbeitsunfallquote im Vergleich zum Vorjahr:

15,1%

36,5%

der Mitarbeitenden sind Frauen.

Umwelt

Die Lebensmittelabfallmenge von HOFMANNs beträgt 2024 **3,75%**, es werden also mehr als **96%** der gelieferten Lebensmittel verwendet.

48%

der Gerichte aus unserem Gesamtportfolio sind vegan oder vegetarisch (+ 10% im Vergleich zum Vorjahr).

Sozialverpflegung



+ 28%

Betriebsverpflegung



+ 6%

Die **Veganuary-Kampagne** führte im Januar zu einem **deutlich höheren Abverkauf veganer Menüs** als im Vorjahr.

Governance



Wir nutzen die ESRS als Rahmenwerk, um das Nachhaltigkeitsmanagement standardkonform auszurichten. Dieser Schritt ist zwar zeit- und ressourcenintensiv, wird sich jedoch langfristig auszahlen, da wir daraus künftig eine fundierte Nachhaltigkeitsstrategie für HOFMANNs ableiten können.

Sarah Bräkling
Nachhaltigkeitsmanagerin bei HOFMANNs

2024 haben 100 % der Mitarbeitenden in risikobehafteten Funktionen eine **Schulung zur Korruptionsbekämpfung** absolviert.

100%

der risikobehafteten Funktionen sind durch Schulungsprogramme abgedeckt.

Über *diesen Bericht*

Mit diesem dritten Nachhaltigkeitsbericht gibt die Hofmann Menü-Manufaktur GmbH einen umfassenden und transparenten Einblick in ihre Aktivitäten und Fortschritte im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens. Der Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024.

Hintergrund der Berichterstattung

Die neue Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU verpflichtet seit 2024 ausgesuchte Unternehmen zur Berichterstattung über ökologische und soziale Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Auch wenn HOFMANNs derzeit nicht unter diese Berichtspflicht fällt, hat sich die Unternehmensführung bewusst entschieden, die ESRS bereits anzuwenden. Ziel ist es, die eigene Nachhaltigkeitsstrategie messbar und nachvollziehbar zu gestalten sowie die Datengrundlage weiter zu verbessern.

Zentrale Grundlage dieses Berichts ist die im Jahr 2023 begonnene und 2024 abgeschlossene doppelte Wesentlichkeitsanalyse, mit der die für HOFMANNs relevanten Themen hinsichtlich der Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie der finanziellen Bedeutung identifiziert wurden.

Grundlage der Datenerhebung

Die in diesem Bericht aufgeführten Daten beruhen auf den Anforderungen der ESRS und orientieren sich inhaltlich und strukturell an den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. 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 ergänzendes Magazin begleitet, das zusätzliche Einblicke in Menschen, Projekte und Initiativen bei HOFMANNs gibt.



Ein Blick in die *Vorratskammer*

Wir haben in den vergangenen Jahren viele Schritte unternommen, um nachhaltiger zu wirtschaften. Dazu haben wir Ziele für die Bereiche Ökologie, Ökonomie und Soziales definiert. Viele Maßnahmen, die wir in diesem Rahmen eingeführt haben, sind von dauerhafter Natur. Sie sind Teil eines nachhaltigeren Arbeitsalltags geworden und bilden gleichsam die Vorratskammer einer immer verantwortungsvolleren Unternehmensführung. Diese Maßnahmen möchten wir in diesem Kapitel vorstellen.



Alles beginnt mit der *Menüplanung*

HOFMANNs hat sich selbst das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2025 die Hälfte aller Menüs in Form von veganen oder vegetarischen Gerichten auszuliefern. Im April dieses Jahres 2025 lag der Anteil bereits bei 48 % und das zeigt, dass es dem Team der Produktentwicklung gelungen ist, Menüs zu entwickeln, die auch ohne Bestandteile wie Fleisch oder Fisch exzellent schmecken und deshalb gerne bestellt werden.

Der Einkauf – erst lokal, dann regional

HOFMANNs setzt seit Jahrzehnten auf den lokalen und regionalen Einkauf. Kürzere Transportwege, das Wissen um die Herkunft der Produkte und der Wille, die heimische Wirtschaft zu unterstützen, treiben uns dabei an. Wenn es darum geht, Fleisch zu ersetzen, sind zum Beispiel die proteinreichen Kichererbsen ein wichtiges Produkt. Wir beziehen sie hier aus unserer Region. Gleiches gilt für konventionelles und biologisch-regionales Mehl sowie Getreide, das wir bei der

familiengeführten Mühle Kuhn einkaufen – und das bereits seit sehr vielen Jahren. Die Mühle nutzt die Wasserkraft der Tauber sowohl für ihren Betrieb als auch zur Stromerzeugung. Unsere Milchprodukte, viele in Demeter-Qualität, beziehen wir unter anderem von einer Molkerei, die nur 35 Kilometer von uns entfernt ist.

Fleisch lässt sich nicht nur durch Kichererbsen oder Linsen substituieren, sondern auch durch Fleischersatzprodukte. Auch diese setzen wir in unserer Küche ein, aber nur, wenn sie unserer Reinheitsgebot entsprechen und keine unnötigen Zusatzstoffe, keine Farbstoffe und keine Konservierungsstoffe enthalten.

Informieren, was gut ist:
**Wo BIO draufsteht,
ist auch BIO drinnen**



Was ist eigentlich Bio? Was bedeuten die einzelnen Siegel und ist ihnen zu trauen? An die Beantwortung dieser und anderer wichtiger Fragen hat sich Melissa Stegmeier im Rahmen eines Online-Seminars mit mehr als 80 Teilnehmenden gemacht. „Dabei gab es schon bei vielen den ein oder anderen Aha-Moment“, resümiert die Senior-Projektmanagerin im Bereich Health Care und Fachberaterin für Ernährung und Diätetik bei HOFMANNs. Und: Eingeladen waren nicht nur die Profis, sondern alle, die sich für ausgewogenes Essen interessieren.

65%

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

Sparen, wo es gut und *sinnvoll* ist

Die Zubereitung von Essen ist mit Energie, Wasser und Rohstoffen verbunden. Wir versuchen, auch in all diesen Bereichen an kleinen Stellen zu sparen. Eine Maßnahme: Anstatt das Tiefkühlgemüse mit kochendem Wasser zu garen, es anschließend kalt abzuspülen und dann wieder zu frosten, würzen wir viele unserer Gemüsesorten direkt und fügen sie den restlichen Speisekomponenten zu. Das Gericht wird dann beim Kunden gegart, was Energie für das Einfrieren spart, die Vitamine schont und besser schmeckt.

Ein anderes Beispiel zeigt, wie wir Lebensmittelabfälle minimieren: Wir erhalten von unserem regionalen Lieferanten ganze Schweinehälften, die wir direkt vor Ort selbst verarbeiten – ganz nach dem Motto „From nose to tail“. Mit all diesen Maßnahmen gelingt es, dass nur ein sehr geringer Anteil unserer eingesetzten Rohstoffe nicht von uns selbst verwertet wird. Alles verwertbare, was dann noch übrig bleibt wird an unseren Partner ReFood weitergegeben. Ein weiteres Vorgehen ist ein verbessertes Reinigungsverfahren zur Feststoffabtrennung, durch das wir

den Verbrauch von Rapsöl beim Frittieren reduzieren. Nicht zuletzt haben wir immer wieder auch durch Spenden an die Stuttgarter Tafel und die Frankfurter Caritas dazu beigetragen, dass Fertigwarenüberschüsse nicht verschwendet wurden. Gleichzeitig haben wir so soziale Einrichtungen unterstützt, bedürftige Menschen entlastet und ein Zeichen für verantwortungsvolles Handeln gesetzt.

No food waste!

5,13 %

2020

4,00 %

2021

3,82 %

2022

3,72 %

2023

3,75 %

2024

Unsere Lebensmittelabfallmengen sind in den vergangenen Jahren gesunken und liegen auf einem sehr niedrigen Niveau. Auch wenn es im vergangenen Geschäftsjahr einen geringen Anstieg gab, verwendeten wir mehr als 96% der angelieferten Lebensmittel. Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen zur effizienteren Planung, Lagerung und Verarbeitung von Lebensmitteln wirksam sind und wir ressourcenschonend wirtschaften.



Von wegen Biomüll – kreative Küche gegen Lebensmittelverschwendung

Lebensmittelverschwendung lässt sich oft schon durch kleine Maßnahmen effektiv reduzieren – etwa durch die gezielte Entwicklung neuer, ressourcenschonender Menüs. So wurden in der Vergangenheit bereits mehrere innovative Aktionsmenüs umgesetzt. Ein sommerliches Mango-Hähnchen-Curry nutzte etwa Brokkoli-Stielabschnitte, die dem fluffigen Basmati-Reis beigemischt wurden. Auch das exklusive Weihnachtsdessert überzeugte: Hier wurden Baumkuchenabschnitte zu einer einzigartigen, festlichen Süßspeise veredelt.





Gut und *nachhaltig verpackt* auf dem Weg *zum Kunden*

Menüs sind empfindliche Güter, die besondere Anforderungen an Hygiene und Temperatur haben. Bei der Auslieferung an unsere Privatkund*innen setzen wir deshalb auf Landpack®-Isolierverpackungen beim sicheren und nachhaltigen Kühlversand. Die Isolierung besteht aus dem landwirtschaftlichen Nebenprodukt Stroh. Dabei werden Strohfasern ohne jegliche Zusätze zu isolierenden Formteilen verarbeitet. Diese vollständig kompostierbare Alternative spart im Vergleich zu Styropor 95,4% der Emissionen ein.

Unsere Menüs werden zu einem großen Teil in BIOPAP®-Schalen aus fast vollständig nachwachsenden Rohstoffen ausgeliefert. Sie bestehen hauptsächlich aus Cellulose, die von FSC-/PEFC-zertifizierten Lieferanten stammt und ausschließlich aus europäischen Wäldern gewonnen wird. Diese Wälder werden nachhaltig bewirtschaftet, ohne den Einsatz von Pestiziden und Düngemitteln, und stehen nicht in Konkurrenz zur Nahrungsmittelproduktion. In kleinem Umfang verwenden wir auch noch Schalen aus recyceltem Aluminium, weil cellulosebasierte Alternativen bestimmte thermische Anforderungen noch nicht erfüllen. Gemeinsam mit unseren Kunden und Lieferanten suchen wir laufend nach Lösungen, um den Anteil weiter zu reduzieren.

Optimierte Lieferfahrten in modernsten Fahrzeugen

Unsere Kunden erwarten von uns eine zuverlässige und pünktliche Lieferung ihrer bestellten Menüs. Dazu setzen wir unsere eigene Lkw-Flotte ein. Die einzelnen Fahrzeuge werden laufend durch moderne, kraftstoffeffiziente Modelle ersetzt – so sparen wir zurzeit mit zwei neuen Sattelzugmaschinen pro 100 Kilometer rund 2 bis 3 Liter Diesel ein. Diese Umstellung trägt nicht nur zur Senkung unserer Betriebskosten bei, sondern verringert auch spürbar den CO₂-Ausstoß. Darüber hinaus haben wir in den vergangenen Jahren unsere Tourenplanung kontinuierlich optimiert und die Auslastung der Fahrzeuge verbessert, wodurch sich unnötige Leerfahrten bestmöglich vermeiden lassen. Das schont Ressourcen, senkt Emissionen und ist ein wichtiger Beitrag zu einem nachhaltigeren Logistikkonzept.

Energieverbrauch auf *Sparflamme*

Die Herstellung unserer Menüs verbraucht – wie schon geschrieben – Energie. Wir haben unser Energiemanagement deshalb schon vor längerer Zeit nach ISO 50001 zertifizieren lassen. Entsprechend ist unser Energiemanagement systematisch implementiert und setzt auf die kontinuierliche Verbesserung der energiebezogenen Leistungen in den Feldern Energieeffizienz, Energieeinsatz und Energieverbrauch.

Im Jahr 2023 haben wir alle Produktionsstandorte auf Ökostrom umgestellt, seit 01.01.2024 gilt das auch für alle anderen Standorte. Diese Umstellung hat erhebliche positive Auswirkungen auf die Reduzierung unserer Emissionen und verringert unseren ökologischen Fußabdruck. Der Ökostrom stammt aus erneuerbaren Quellen wie Sonne, Wind, Wasser oder Biomasse und verursacht im Vergleich zu konventionell erzeugtem Strom deutlich weniger Treibhausgasemissionen, insbesondere CO₂.

Ökostrom
an allen
Standorten:

100%

Nachhaltigkeit *zum Alltag* machen

Unsere Mitarbeitenden zu fördern, gehört zum selbstverständlichen Anspruch bei HOFMANNs. So gibt es ein vielfältiges Angebot, um sich und die eigene Karriere voranzubringen. Andere Schulungen widmen sich dem wichtigen Thema Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. Seit dem Berichtsjahr stehen auch Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit auf dem Programm – zum Beispiel zu Klimawandel oder Diversität. Mittlerweile orientieren sich die Inhalte an den Sustainable Development Goals, kurz SDGs, der Vereinten Nationen mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung. Dabei steht in jeder Schulung ein SDG im Zentrum der Vermittlung. Das können also zum Beispiel SDG 6 „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen“ oder SDG 15 „Leben an Land“ sein.



Strategien säen, *Wirkung* ernten

Wo Wissen ist, da ist auch der Mut zu neuen Wegen. Und selbstverständlich steht das Vermitteln von Wissen durch das eigene Ernährungsberatungsteam ganz oben auf der Speisekarte bei HOFMANNs. Seminare zu Themen wie „Speiseplangestaltung nach DGE-Kriterien“ oder „Nahrungsmittelallergien und Unverträglichkeiten“ gehören zum Alltag. Im Jahr 2024 hat HOFMANNs darüber hinaus weitere Schritte unternommen, um die Kunden im Bereich der Betriebsverpflegung zu motivieren, weniger Appetit auf Fleisch zu haben.

Die Reduktion des Fleischkonsums hat einfach den größten Hebel



Sarah Henninger, BA-Studentin BWL – Food Management

Sarah Henninger war Auszubildende bei HOFMANNs und studiert heute im Rahmen eines dualen Studiums an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Heilbronn Betriebswirtschaft mit der Fachrichtung Food Management. Im Berichtsjahr hat sie mit breiter Unterstützung von HOFMANNs die Kunden im Bereich der Betriebsverpflegung zum Thema fleischreduzierte Ernährung befragt und Workshops mit Unternehmen durchgeführt.

Die 25-Jährige kennt HOFMANNs dabei schon ihr Leben lang: „Unser Essen in meiner Grundschule wurde von HOFMANNs geliefert und auch familiär habe ich über verschiedene Wege eine Verbindung zum Unternehmen, denn meine Mama kommt aus Schweigern, meine Oma wohnt am Unternehmenssitz und mein Onkel arbeitet auch hier.“

Das Thema liegt auf dem Serviertablett

Im Rahmen ihres Studiums hatte Sarah Henninger die Aufgabe, eine umfangreiche, nach wissenschaftlichen Richtlinien verfasste Projektarbeit zu erstellen, bei der das Thema für sie schnell klar war: „Ich wollte gerne ein Thema aus dem Bereich Nachhaltigkeit bearbeiten, weil wir uns bei HOFMANNs in den vergangenen Jahren hier sehr entwickelt haben. Gleichzeitig wussten wir aber sehr wenig darüber, wie unsere Kunden über dieses Thema denken. Ich habe dann mit unserer Geschäftsführung gesprochen und wir kamen schnell zum gleichen Schluss: Die Reduktion des Fleischkonsums hat einfach den größten Hebel. Deshalb sollte die fleischreduzierte Ernährung den Kern der Arbeit bilden.“

Tatsächlich stellte sich später in Zahlen gefasst heraus, dass der Einsatz von Rindfleisch allein 17,3% der gesamten CO₂-Emissionen bei HOFMANNs im Geschäftsjahr 2023/2024 verursachte, während Fleisch insgesamt ohne Fisch 34,2% ausmachte. Auf der To-do-Liste von Sarah Henninger stand also nach der Phase der Konzeption eine Kundenumfrage mit ausgesuchten Kunden – zum Thema fleischreduzierte Ernährung in der Betriebsverpflegung.

planted.

Zusammenarbeit mit Planted

HOFMANNs setzt bei den Fleischersatzprodukten seit drei Jahren vorwiegend auf die Produkte von Planted – aus guten Gründen. Sie zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass sie keine künstlichen Aromen, Farbstoffe oder Konservierungsmittel enthalten. Ein Beispiel hierfür ist das vegane Hühnerfleischersatz-Produkt, das aus nur wenigen Zutaten besteht: Wasser, Erbsenprotein, Erbsenfaser, Rapsöl, Gewürze und Vitamin B₁₂. Planted entspricht damit auch den Anforderungen des Reinheitsgebots von HOFMANNs. Wurden im Jahr 2023 rund 34.000 Menüs mit Planted-Produkten verkauft, waren es 2024 schon fast 68.000 – also doppelt so viele.



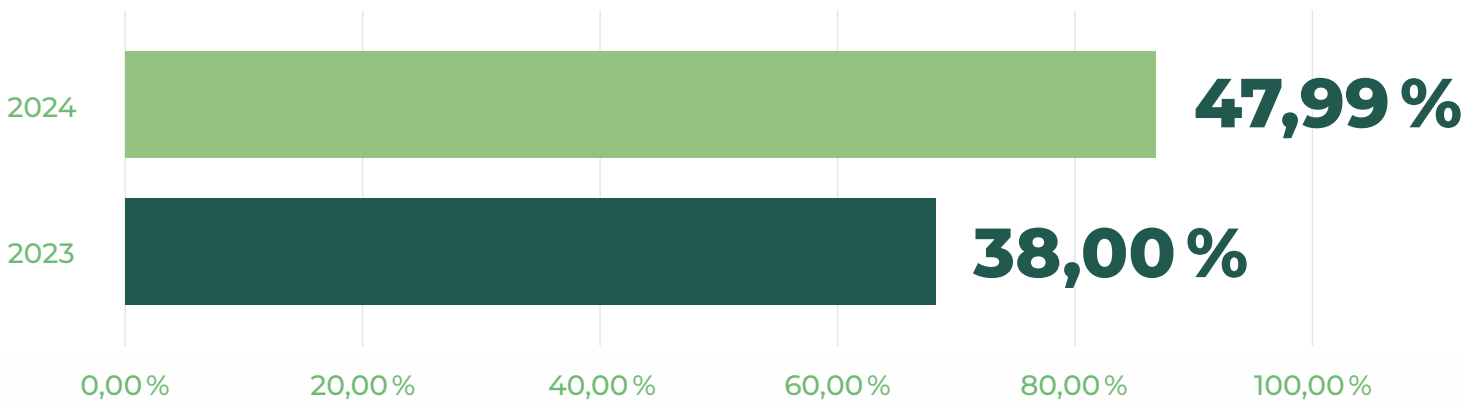
Schwerpunkt

Betriebsverpflegung

Die Betriebsverpflegung hat Sarah Henninger aus zwei Gründen als Kundensegment gewählt: „Zum einen essen die Personen aus diesem Vertriebsbereich besonders fleischlastig und zum anderen bestellen hier die Tischgäste ihre Menüs über unsere App, also die MenueLounge, und damit können wir den einzelnen Tischgast besser erreichen. In der Sozialverpflegung ist das anders, denn hier bestellt zum Beispiel die Kitaleitung allein für alle Kinder der Einrichtung.“

Der Fragebogen, den mehr als 150 Unternehmen ausgefüllt haben, umfasste Themen vom Angebot, das HOFMANNs macht, über die große Beliebtheit von Fleisch in der Betriebsverpflegung bis hin zu möglichen positiven Auswirkungen eines geringeren Fleischkonsums im jeweiligen Unternehmen.

Entwicklung der veganen und vegetarischen Menüs im Gesamtproduktportfolio



Palmöl? Lieber ohne.

Unsere Palmölstrategie sieht vor, dass wir selbst vollständig auf dieses Pflanzenfett verzichten und dieses Vorgehen kommunizieren – auch um unsere Lieferanten dazu zu motivieren, Palmöl aus ihren Rohwaren zu eliminieren. Sollte das Öl trotzdem Bestandteil der Rohwaren sein, muss es nachhaltig hergestellt und zertifiziert sein.



Der Großteil isst *aus Gewohnheit* Fleisch

Die Umfrage, die an die jeweils Verantwortlichen gesandt wurde, zeigte viele interessante Ergebnisse: Zunächst wurde der Anteil vegetarischer Produkte in den Bestellungen analysiert. Dabei schätzen 42 % der Befragten diesen Anteil als „relativ gering (20 bis 40 %)“ ein, während etwa 33 % ihre Bestellungen als „ausgeglichen (ca. 50 %)“ betrachten. Der Anteil an Vegetarier*innen in der Belegschaft wurde als niedrig eingeschätzt: Jeweils etwa 40 % der Befragten glauben, dass der Anteil „relativ gering (20 bis 40 %)“ oder „gering (weniger als 20 %)“ ist. Diese Einschätzungen stimmen mit den bisherigen Verkaufszahlen von vegetarischen Artikeln bei HOFMANNs überein, die etwa 20 % betragen.

Als Hauptgrund für den Fleischkonsum nannten 67 % der Befragten „Gewohnheit“, 21 % „Geschmack“ und 8 % „Überzeugung“. Für den Konsum von vegetarischem Essen gaben 53 % ethische Gründe an, 28 % gesundheitliche Gründe und nur 10 % den Schutz von Klima und Umwelt.

Dazu gab es interessante Fakten zum Informationsverhalten beim Thema Fleischkonsum:

→ Fast die Hälfte der Befragten (47 %) informiert sich seltener als einmal im Monat über den Fleischverzehr. 21 % tun dies etwa einmal im Monat, 14 % beschäftigen sich überhaupt nie damit.

→ Die Meinungen darüber, ob der Verzicht auf Fleisch gesund ist, sind geteilt: 33 % sehen gesundheitliche Vorteile, 31 % verneinen diese und 36 % sind unsicher.

→ Auf die Frage, ob ihnen die Umweltauswirkungen der Fleischproduktion bekannt sind, antworteten 65 % mit Ja, 8 % mit Nein und 27 % gaben an, sich nicht sicher zu sein.

Die Umfrage untersuchte auch die möglichen Effekte einer umfassenden Aufklärung über Fleischkonsum. 40 % der Befragten glauben, dass eine umfassende Aufklärung über die Vorteile einer vegetarischen Ernährung den Fleischkonsum reduzieren könnte. 37 % stimmen dem nicht zu, 23 % sind sich unsicher.

Auf die Frage, ob ein spezielles Seminar zu diesem Thema in ihrem Unternehmen einen Einfluss auf den Fleischkonsum bei den Mitarbeitenden haben könnte, sieht die Hälfte der Befragten dafür durchaus Chancen. Um den Konsum vegetarischer Gerichte zu steigern, sehen 55 % der Befragten eine größere Auswahl als wirksame Maßnahme. 40 % plädieren für eine aktivere Kommunikation und 25 % wünschen sich bessere Informationsmöglichkeiten.

Fleischkonsum

67 %

Gewohnheit

21 %

Geschmack

8 %

Überzeugung



Vegetarischer Konsum

53 %

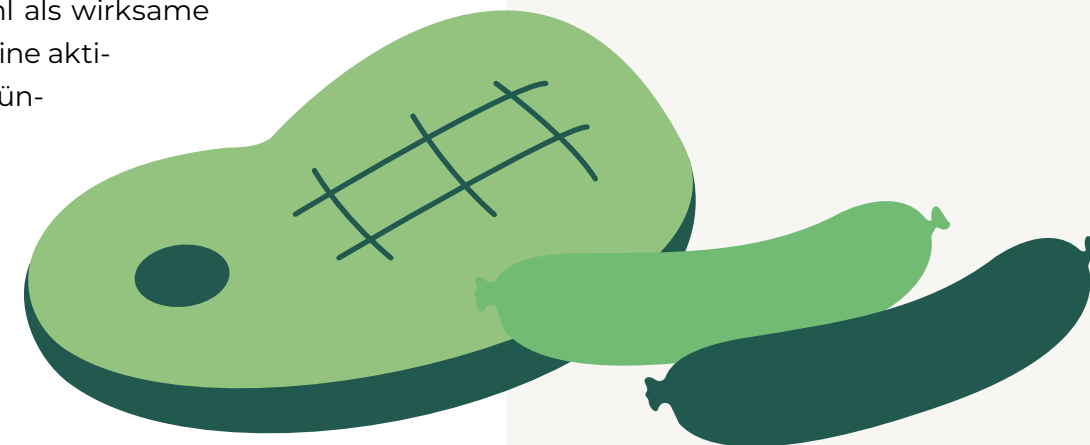
Ethische Gründe

28 %

Gesundheitliche Gründe

10 %

Schutz von Klima und Umwelt





Aus diesen Zahlen hat Sarah Henninger die Motivation geschöpft, noch etwas weiter zu gehen: „Die Ergebnisse waren für mich so interessant, da wollte ich jetzt weitermachen.“ Sie entschied sich also, die zweite Projektarbeit, die im Rahmen des dualen Studiums gefordert war, als Fortführung der ersten zu gestalten. Daraus entstand die „Erstellung eines Schulungsprogramms zu fleischreduzierter Ernährung anhand der Kunden von HOFMANNs“. Ein entsprechendes Seminar wurde bei zwei Kunden als Pilotprojekt durchgeführt. Zu den Inhalten gehörten zum Beispiel die Planetary Health Diet, die Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeitenden im Rahmen der Betriebsverpflegung und die Chance, die CO₂-Belastung im Rahmen der Essensversorgung zu senken. „Die beiden Unternehmen“, sagt sie, „hätten unterschiedlicher nicht sein können: ein

traditioneller Handwerksbetrieb und ein Unternehmen der Pharmaindustrie, bei der die Belegschaft grundsätzlich mehr dem vegetarischen Essen zuneigt.“

Und welche Ergebnisse konnte sie aus den Seminaren mitnehmen? „Als HOFMANNs sollten wir die Vorteile einer fleischreduzierten Ernährung zukünftig transparent kommunizieren, sodass sich die Mitarbeitenden dann daran orientieren können, sei es in Form von QR-Codes auf den Menüs, als Aufsteller auf den Tischen oder über die Menuelounge – um nur drei Beispiele zu nennen.“ Das sei besonders wichtig, weil die Kantinen HOFMANNs hier als Partner sehen und benötigen, um den Anteil der fleischreduzierten Ernährung weiter zu steigern.



Informieren, was vegan ist: **Der Veganuary**

Als eine Folge der Projektarbeit von Sarah Henninger hat HOFMANNs im Rahmen der Veganuary-Kampagne 2025 eine Informationskampagne entwickelt. Dazu gehörte auch ein Webinar zum Thema „Grün macht glücklich“. In diesem 30-minütigen Webinar haben Sarah Bräkling, Nachhaltigkeitsmanagerin, und Olivia Stiller, Fachberaterin für Ernährung und Diätetik bei HOFMANNs, Einblicke in die Welt des Veganismus aus Ernährungs- und Umweltperspektive gegeben. Teilgenommen haben mehr als 80 Personen. Dass die Kampagne erfolgreich war, lässt sich an einer Zahl besonders eindrucksvoll ablesen: Im Vergleich zum Januar 2024 ist im Januar 2025 der Abverkauf von veganen Menüs im Bereich der Betriebsverpflegung um 6 % und in der Sozialverpflegung um 28 % gestiegen.

Informieren, was gut ist: **Von Vegetarisch bis Paleo**

Ein Online-Seminar als Rundumschlag, um den Teilnehmenden die große Spannweite der Kostformen vorzustellen – darum ging es beim Webinar „Besonderheiten verschiedener Ernährungsformen – von Vegetarisch bis Paleo“. Dabei stand auch die Frage im Zentrum, ob wir Menschen grundsätzlich Fleisch essen müssen. Diese Frage lässt sich nach Melissa Stegmeier ganz einfach beantworten: „Albert Einstein hat gesagt: ‚Es scheint mir immer so, dass der Mensch nicht zum Fleischfresser geboren wurde.‘“



Mehr Appetit auf *weniger Fleisch*

Eine steigende Sensibilität für Ernährung, Nachhaltigkeit und Gesundheit prägt zunehmend den Alltag – auch im Arbeitsumfeld. Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung einer nachhaltigen Verpflegung und sehen darin nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz, sondern auch zur Gesundheit und Motivation ihrer Mitarbeitenden. Bei HOFMANNs steht dieses Thema – leicht nachvollziehbar – schon länger auf der Agenda. Gemeinsam mit den Kunden wird daran gearbeitet, die Betriebsverpflegung neu auszurichten: flexibler, bewusster, nachhaltiger. Drei Perspektiven geben dazu neue Einblicke.



Interview

Sensibilität für *Ernährung, Nachhaltigkeit und Gesundheit*

Seit über 80 Jahren steht DÜRR DENTAL SE für Lösungen im Dentalbereich und entwickelt hochwertige Systeme, die auf die Anforderungen heutiger Zahnmedizin zugeschnitten sind. Das Portfolio reicht von leistungsstarken Kompressoren und Absauganlagen über benutzerfreundliche digitale Bildgebungstechnologien bis hin zu Produkten für Hygiene und Prophylaxe. Das Thema Nachhaltigkeit steht schon lange auf der Agenda – auch bei der Betriebsverpflegung, wie Andrea Harnisch aus dem Einkauf bei Dürr Optronik am Standort Gechingen sagt.

Welche Rolle spielt das nachhaltige Wirtschaften für das Unternehmen Dürr?

ANDREA HARNISCH (AH) Nachhaltigkeit hat bei uns Priorität – besonders bei der CO₂-Reduktion. Durch die Umstellung von fossilen Energieträgern auf Pellets erzeugen wir eigenen Strom mit flächendeckender Photovoltaik und sanieren Gebäude nach KfW-Standard. Auch die Pkw-Flotte wird elektrifiziert – inklusive Ausbau der Ladeinfrastruktur an allen Standorten.

Gilt das auch für die Produkte selbst? Also etwa die Kompressoren und Absauganlagen?

AH Gerade dort: Unsere Kompressoren und Absauganlagen überzeugen durch hohe Energieeffizienz, Langlebigkeit und eine nachhaltige Service- und Ersatzteilstruktur. Umweltfreundliche Verpackungen, IoT-gestützter Service und regionale Lieferketten ergänzen das ganzheitliche Konzept.

Zum Alltag gehört bei Ihnen auch die Betriebsverpflegung hier in Gechingen. Die Fleischproduktion sorgt weltweit für klimaschädliche Gase. Wie ist es bei Ihnen in diesem Zusammenhang um die nachhaltige Essensversorgung bestellt?

AH Wir bieten unseren Mitarbeitenden frisches Obst aus der Region umsonst an, Gleiches gilt für Wasser. Süße Snacks hingegen müssen bezahlt werden. Dazu kommt – auch dank HOFMANNs – eine abwechslungsreiche Menüauswahl mit vielen vegetarischen und veganen Optionen aus Produkten von regionalen Anbietern. Neben den lokalen Zutaten freuen wir uns über saisonale Produkte – all das gehört zu unserem Verpflegungskonzept. Mit gutem Ergebnis: Die Belegschaft zeigt sich offen für fleischreduzierte Ernährung und es werden laufend Ideen entwickelt, wie das Angebot weiter nachhaltig gestaltet werden kann.



Diese Offenheit spiegelt sich auch im **täglichen Miteinander** wider. Ernährung wird bei uns nicht bewertet – im Gegenteil: Kolleginnen und Kollegen **begegnen einander oft mit Neugier.**"

Andrea Harnisch

Einkauf Dürr Optronik am Standort Gechingen



Welche Einstellung haben Ihre Mitarbeitenden zum Thema fleischlose Ernährung? Und können Sie Trends erkennen?

AH Bei uns treffen unterschiedliche Ernährungsweisen aufeinander. Von klassisch fleischbetonter Kost über vegetarische bis zu veganen Lebensstilen ist an unseren Tischen alles vertreten. Besonders bemerkenswert finde ich, dass viele Mitarbeitende, die sich nicht ausschließlich fleischlos ernähren, bewusst darauf achten, ihren Fleischkonsum zu reduzieren. Es geht weniger um feste Kategorien als vielmehr um eine steigende Sensibilität für Ernährung, Nachhaltigkeit und Gesundheit im Alltag.

Diese Offenheit spiegelt sich auch im täglichen Miteinander wider. Ernährung wird bei uns nicht bewertet – im Gegenteil: Kolleginnen und Kollegen begegnen einander oft mit Neugier. Häufig entstehen Gespräche über neue Gerichte oder persönliche Erfahrungen, bei denen der Austausch ganz natürlich und ohne Schubladendenken erfolgt. Unser Speiseangebot unterstützt diese Haltung: Dank HOFMANNs können wir eine breite Auswahl an Gerichten anbieten – saisonal, ausgewogen und mit vielen fleischlosen Alternativen. Das schafft nicht nur Flexibilität, sondern regt auch dazu an, neue Dinge auszuprobieren. Auch externe Gäste, die zum Beispiel für Besprechungen oder Lieferantentermine im Haus sind, schätzen diese Auswahl.

HOFMANNs hat mit Ihnen ein Seminar zum Thema fleischlose Betriebsverpflegung durchgeführt. Was haben Sie daraus mitgenommen?

AH Kurz gesagt: viel! Wir sind gerade dabei, auf der Grundlage des Seminars Ideen zu sammeln, wie wir zukünftig unseren Kolleginnen und Kollegen noch mehr Nachhaltigkeit beim Mittagessen servieren können – auch im Sinne ihrer Gesundheit.

Stichwort Gesundheit: Welche Rolle spielt das Thema Ernährung für Ihr betriebliches Gesundheitsmanagement?

AH Die Betriebsverpflegung spielt eine wichtige Rolle. Es ist einfach so, dass eine gesunde und ausgewogene Ernährung die Menschen gesünder und damit auch arbeitsfähig hält. Neben dem kostenlosen Obst und Wasser bieten wir auch andere Möglichkeiten an, gesund zu bleiben. Das Jobrad gehört zum Beispiel dazu.

Wie ließen sich Ihre Mitarbeitenden in Zukunft motivieren, noch häufiger auf fleischlose Menüs zurückzugreifen?

AH Eine Sache, die wir aus dem Seminar mitgenommen haben, war, dass gezielte Impulse das Interesse an nachhaltiger Ernährung stärken können. Viele Mitarbeitende sind offen für vegetarische und vegane Gerichte – besonders dann, wenn sie unkompliziert zugänglich sind, gut schmecken und preislich attraktiv angeboten werden. Wie erwähnt, sammeln wir zurzeit Ideen, wie wir das in Zukunft ganz praktisch umsetzen und Anlässe schaffen können, um das eigene Ernährungsverhalten zu überdenken. Dazu könnte auch die Möglichkeit gehören, Fragen rund um Herkunft, Saisonalität oder Qualität direkt zu klären. Denn oft bestehen Unsicherheiten, die sich durch einen offenen Austausch schnell ausräumen lassen.

Was wünschen Sie sich als Versorger für Ihre Tischgäste von HOFMANNs in diesem Zusammenhang?

AH Ich könnte mir gut vorstellen, dass etwa fleischlose Menüs beim Bestellen noch stärker in den Vordergrund gestellt werden. Dazu unternimmt das Unternehmen sehr viel im Bereich Nachhaltigkeit, das gilt zum Beispiel für die lokalen Lieferanten, aber auch vieles andere. Es wäre vielleicht gut, wenn unsere Mitarbeitenden darüber mehr erfahren würden. Ich würde mich auch freuen, wenn die einzelnen Gerichte mit einer Klimabilanz versehen würden.

Wir müssen unsere
Tischgäste informieren,
**ohne zu belehren und zu
bevormunden**, und wir
müssen uns auf einen
langen Lauf vorbereiten."

**Sascha Jung**

Leiter Betriebsverpflegung
bei HOFMANNs

Interview

Innovativ, schmackhaft – und weniger Fleisch

Sascha Jung ist Leiter der Betriebsverpflegung, die bei HOFMANNs rund ein Drittel des Gesamtumsatzes ausmacht. Etwa 7.500 Firmen beziehen ihre Menüs von HOFMANNs, die meisten haben zwischen 20 und 500 Mitarbeitende. Schon seit Längerem beobachtet Sascha Jung einen Wechsel im Bestellverhalten hin zu weniger fleischlastigen Bestellungen, wie er erklärt.

Wie hat sich die Nachfrage nach veganen und vegetarischen Gerichten in den vergangenen Jahren entwickelt und welche Maßnahmen wurden ergriffen, um darauf zu reagieren?

SASCHA JUNG (SJ) Wir haben festgestellt, dass von den rund 250 verschiedenen Menüs, die bei uns bestellt werden, nur neun rein vegan sind. Das war für uns ein Weckruf und wir haben begonnen, uns intensiver mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Die größte Essergruppe sind in der Betriebsverpflegung die Flexitarier*innen, die an bestimmten Tagen auf Fleisch verzichten. Auch das ist ein positiver Trend, wenn jemand an bestimmten Tagen auf Fleisch verzichtet. Wir haben auch bemerkt, dass die Portionsgrößen je nach Branche variieren. Zum Beispiel bevorzugen produzierende Gewerbe größere Portionen und mehr

Fleisch im Vergleich zu Verwaltungsmitarbeitenden. Um auf die steigende Nachfrage nach veganen und vegetarischen Gerichten zu reagieren und sie zu steigern, haben wir verschiedene Initiativen gestartet, – darunter eine eigene Kampagne im Rahmen des „Veganuary“ im Januar. Damit wollen wir auch Werbung machen, um die Tischgäste für fleischlose Menüs zu begeistern.

Was treibt die Nachfrage nach veganen und vegetarischen Gerichten an und welche Rolle spielen dabei gesundheitliche und umweltbezogene Überlegungen in den Unternehmen?

SJ Es gibt verschiedene Beweggründe für die steigende Nachfrage nach veganen und vegetarischen Gerichten. Einige Unternehmen legen Wert auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden, weil eine ausgewogene Ernährung zu weniger Krankheitstagen führen kann. Andere handeln aus Nachhaltigkeitsgründen, denn eine pflanzenbasierte Ernährung ist tendenziell umweltfreundlicher. Viele Gäste entscheiden sich jedoch aus persönlichen oder gesundheitlichen Gründen für vegane oder vegetarische Optionen. Es gibt sicher auch einen Anteil, der dabei das Tierwohl im Auge hat. Meiner Erfahrung nach ist der Löwenanteil der Beweggründe aber gesundheitlicher Natur.

Wie schätzen Sie Initiativen ein, die darauf abzielen, Kunden zu ausgewogeneren und nachhaltigeren Essgewohnheiten zu motivieren, und welche Herausforderungen gibt es dabei?

SJ Initiativen wie die genannte Veganuary-Initiative oder Seminare zum Thema „Besonderheiten verschiedener Ernährungsformen – von Vegetarisch bis Paleo“ fallen auf fruchtbaren Boden, sind aber sehr zielgruppenabhängig. Eines ist dabei aus meiner Erfahrung sehr wichtig: Wir müssen unsere Tischgäste informieren, ohne zu belehren und zu bevormunden, und wir müssen uns auf einen langen Lauf vorbereiten – im Sprint wird das nicht gehen.

Welche Rolle spielt die Menuelounge in der Kommunikation mit den Kunden und in der Förderung nachhaltiger Ernährungsgewohnheiten?

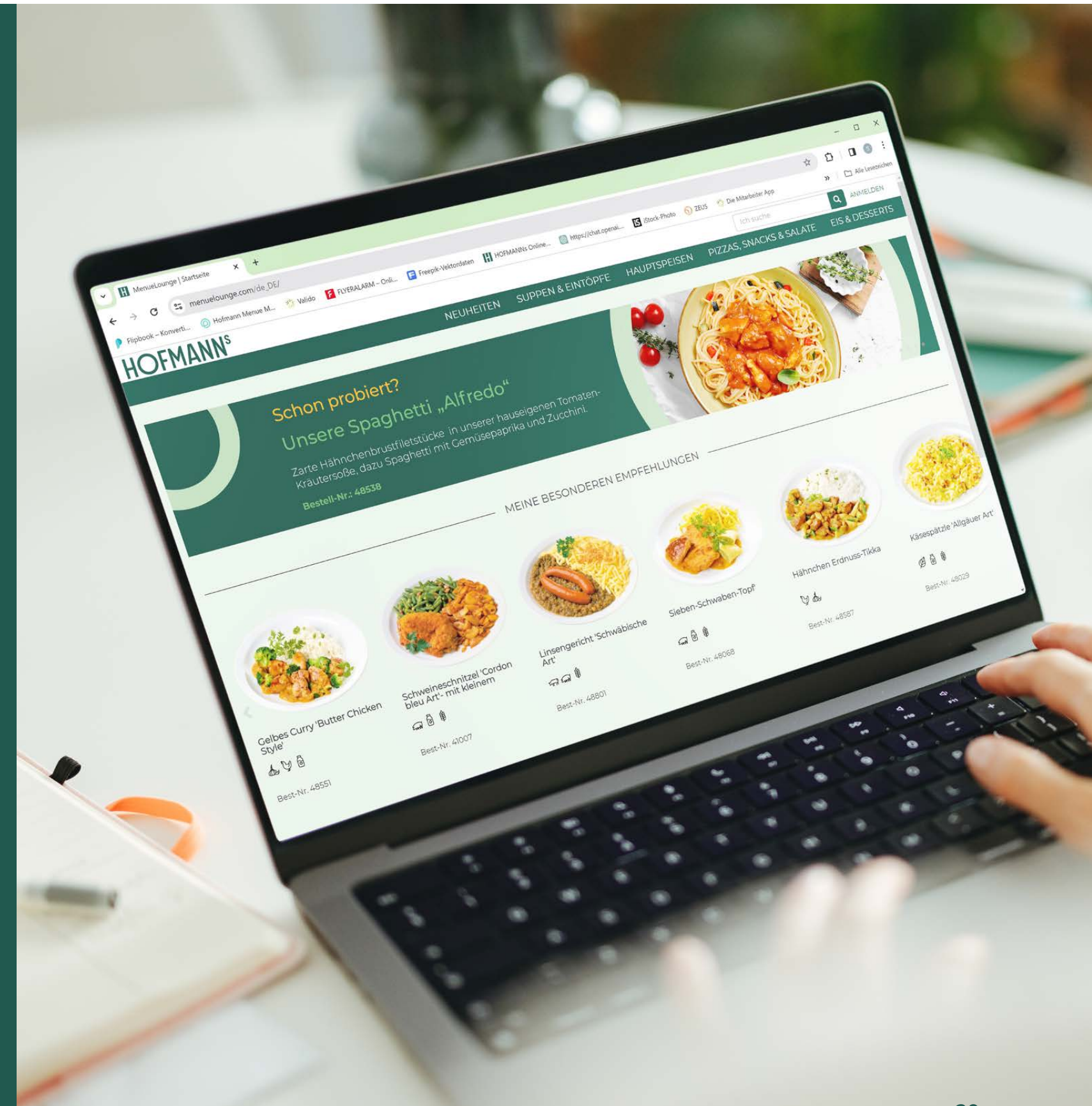
SJ Die Menuelounge ist das wichtigste Instrument, um direkt mit den Tischgästen zu kommunizieren. Sie bietet eine Plattform, auf der Tischgäste ihre Wünsche äußern und zum Beispiel Allergene oder bestimmte Lebensmittel ausschließen können. Dies hilft uns, die Nachfrage besser zu verstehen und darauf zu reagieren. Wenn beispielsweise viele Gäste ein bestimmtes veganes Gericht wünschen, kann die Leitung der Kantine dies in die Menüplanung aufnehmen. Die Menuelounge ermöglicht es uns auch, neue Gerichte vorzustellen und Feedback einzuholen, was für die kontinuierliche Verbesserung unseres Angebots unerlässlich ist.

Liegt in einer immer fleischloseren Versorgung der Gäste für HOFMANNs – wirtschaftlich betrachtet – auch eine Chance?

SJ Aus meiner Marktkennntnis betrachtet, bietet die Diversifizierung des Angebots bei HOFMANNs erhebliches Potenzial, sowohl als Alleinstellungsmerkmal als auch zur Verbesserung des Unternehmensimages. Ursprünglich als traditionelle Metzgerei gegründet, haben wir uns zu einem Anbieter entwickelt, der alle Essensgruppen bedient und somit den Bedarf vollständig abdeckt. Dieser Wandel ist entscheidend, da er zeigt, dass jeder Kunde, unabhängig von seinen Ernährungspräferenzen, bei HOFMANNs gut aufgehoben ist. Die Auswahl und Innovation sind hierbei zentral: Unsere Kundschaft schätzt Neuheiten und die Möglichkeit, neue Gerichte zu probieren. Ein Beispiel für diesen erfolgreichen Ansatz ist das preisgekrönte Menü mit dem Planted-Kebab, das durch seinen Geschmack und seine Würze überzeugt und zeigt, dass vegane Gerichte alles andere als langweilig sein müssen.

Wie wird sich der Markt für vegane und vegetarische Gerichte in den nächsten zehn Jahren entwickeln und welche strategischen Überlegungen gibt es bei HOFMANNs in diesem Zusammenhang?

SJ Ich bin mir sicher, dass der Anteil veganer Gerichte stark steigen wird, möglicherweise auf mehr als das Doppelte. Vegetarische Gerichte werden ebenfalls weiter zulegen. Es ist wichtig, dass wir weiterhin innovative und schmackhafte Optionen anbieten, um die Nachfrage zu befriedigen. Wir planen, unser Angebot kontinuierlich zu erweitern und neue kreative Gerichte zu entwickeln, die sowohl gesund als auch nachhaltig sind und vor allem lecker schmecken.



Interview

Viele Auszeichnungen und neue Managementansätze

HOFMANNs hat in den vergangenen Jahren viel erreicht, was das nachhaltige Wirtschaften angeht. Wichtige Punkte waren etwa die Umstellung auf 100 % Ökostrom an allen Standorten und die Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 20 % innerhalb der Scopes 1 und 2. Dafür gab es viel Anerkennung, wie Sarah Bräkling (Nachhaltigkeitsmanagerin) und Ralph Wannenwetsch (Vorsitzender der Geschäftsführung) bei HOFMANNs, zu erzählen haben. Aber: Es wurde auch an weiteren Stellschrauben gedreht.

Frau Bräkling, HOFMANNs hat in den vergangenen Jahren viel unternommen, um nachhaltiger zu wirtschaften. Das wurde auch außerhalb des eigenen Stakeholderkreises anerkannt?

SARAH BRÄKLING (SB) Ja, das stimmt. So gehörten wir beispielsweise zu den Finalisten des Deutschen Nachhaltigkeitspreises für unsere innovative Verpackungslösung BIOPAP®. Auch wenn wir am Ende nicht ganz oben auf dem Siebertreppchen standen, war die Freude groß, denn allein unter den Besten zu sein, war für uns eine besondere Anerkennung. Besonders beeindruckend war das breite Spektrum an inspirierenden Projekten, das auf der Veranstaltung präsentiert wurde. Es wurde deutlich: Wir alle verfolgen das gleiche Ziel – den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit – und der offene Austausch hat gezeigt, wie viel wir voneinander lernen und gemeinsam bewirken können. Ein ganz

besonderes Highlight war dann außerdem die Auszeichnung als „Leuchtturm der Nachhaltigkeit“ auf der Altenpflegemesse in Essen – erneut für unsere BIOPAP®-Schale. Diese Auszeichnung hat unsere Überzeugung bestärkt, dass diese Verpackungslösung für die gesamte Tiefkühlbranche von hoher Relevanz ist.

RALPH WANNENWETSCH (RW) Gerade deshalb haben wir uns bewusst dazu entschieden, die Exklusivrechte abzugeben, um auch anderen Unternehmen den Zugang zu dieser ökologischen Innovation zu ermöglichen – im Sinne einer gemeinsamen Verantwortung für eine nachhaltigere Zukunft.

Zu den Stakeholdern gehören auch die eigenen Mitarbeitenden. Was hat sich hier getan?

SB Auch hier sind wir ausgezeichnet worden – und das gleich zweimal! Das F.A.Z.-Institut und das IMWF Institut haben uns in die Gruppe der besten Arbeitgeber des Landes gewählt. Grundlage dieser Auszeichnung waren rund 13.300 Unternehmen, die mithilfe von Social Listening und einer Online-Befragung bewertet wurden. Über 24,6 Millionen Nennungen wurden im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juli 2024 gesammelt und analysiert. Wir konnten unter anderem in den Bereichen Arbeitsplatzsicherheit, faire Gehaltsstruktur, Kommunikation und Familienfreundlichkeit punkten. Den TOP JOB Award konnten wir zum zweiten Mal entgegennehmen.



Es wurde deutlich:
Wir alle verfolgen das gleiche Ziel – den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit."



Sarah Bräkling

Nachhaltigkeitsmanagerin
bei HOFMANNs



Ralph Wannenwetsch

Vorsitzender der Geschäftsführung
bei HOFMANNs

RW Die Gründe dafür waren unsere offene Arbeitskultur, geprägt von gegenseitigem Respekt und einer Kommunikation auf Augenhöhe, sowie unsere aktive Förderung von Diversität. Apropos Diversität: Den Diversity Day haben wir genutzt, um uns selbst, aber auch unsere Stakeholder daran zu erinnern, dass wir auf unser Team über 750 Mitarbeitenden unterschiedlichster Herkunft sehr stolz sind.

Was ist im Jahr 2024 noch passiert?

SB In den Jahren 2022 und 2023 waren es eher die großen Baustellen, die uns beschäftigt haben. Dazu zählt etwa die erfolgreiche Implementierung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) – so etwas ist keine Kleinigkeit, das fordert viel Kraft und auch viel Arbeitszeit. Gleiches gilt für die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) oder die Einbeziehung von Stakeholdern in die Entscheidungsprozesse durch die doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Es war in jedem einzelnen Fall Neuland, das wir betreten haben. Im Geschäftsjahr 2023/2024 war die Arbeit kleinteiliger. Das gilt zum Beispiel für die Erneuerung unserer Lastwagenflotte, die wir Stück für Stück erneuern, wenn es aus wirtschaftlicher und nachhaltiger Sicht sinnvoll ist. Ein anderes Beispiel ist der Versand der Rechnungen in digitaler Form. Inzwischen werden über 95% der Vertriebsbelege digital versendet, was nicht nur Papier spart, sondern auch Emissionen reduziert, die beim Druck und postalischen Versand anfallen.

Wie sieht es beim wichtigen Thema Klimawandel aus?

RW Der Verbrauch von Energie spielt bei uns eine große Rolle. Wir benötigen sie, um zu garen, zu frittieren oder zu backen, aber auch um zu reinigen. Das ist aber nur die eine Seite unserer CO₂-Emissionen, die andere liegt in der Verarbeitung von Fleisch. Das wissen wir durch die erstmalige Klimabilanzierung in Scope 3.

SB Rindfleisch ist hier ein ganz besonderer Treiber. Sarah Henninger, eine ehemalige Auszubildende und jetzige Studentin an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, hat sich im Rahmen ihrer Projektarbeiten damit beschäftigt, wie wir als HOFMANNs dazu beitragen können, unseren Kunden und deren Tischgästen Appetit auf weniger Fleisch zu machen. Neben einer breiten Umfrage hat sie dazu auch zwei Seminare mit Kunden durchgeführt. Auf dieser Basis lassen sich in Zukunft Folgeprojekte ableiten, die dabei helfen, unsere Kunden weiter zu sensibilisieren.

Welche Ergebnisse kristallisierten sich heraus, welche Lehren sind daraus zu ziehen?

SB Mehrere. Zum einen entwickeln wir neue Managementansätze und das bedeutet auch, dass wir in Zukunft auf der Basis der Projektarbeiten mehr Webinare für unsere Kunden anbieten wollen, um neue Impulse zur Sensibilisierung zu setzen und ein noch hilfreicherer Partner zu sein. Zum anderen wünschen sich unsere Kunden mehr Informationen für sich und ihre Tischgäste.

RW Aus der Erfahrung unserer Mitarbeitenden im Vertrieb wissen wir, dass es dabei nicht belehrend zugehen darf. Wir müssen und wollen im wahrsten Sinne des Wortes zukünftig mehr Appetit auf weniger Fleisch machen – mit Menüs, die lecker schmecken, egal welche Zutaten verarbeitet wurden.

SB Gerade in der Betriebsverpflegung haben wir dazu mit der Menuelounge ein wirksames Mittel, mit dem wir uns direkt an die Tischgäste wenden können. Dazu haben wir mit den Ernährungsberater*innen ein starkes Kompetenzteam, dass die Verantwortlichen für Essensbestellungen entsprechend beraten kann. Auch zeigte sich, dass unsere Kampagnen – wie der Veganuary – durchaus in der Lage sind, den Absatz fleischloser Menüs signifikant zu steigern. Ein weiterer Punkt ist, dass wir unser Ziel, die

Hälfte unserer Menüs in veganer oder vegetarischer Form zu verkaufen, zwar noch nicht ganz erreicht haben, aber doch sehr knapp davor sind.

RW Und um noch einmal auf das Nachhaltigkeitsmanagement zurückzukommen: Wir nutzen die ESRS als Rahmenwerk, um das Nachhaltigkeitsmanagement standardkonform auszurichten. Dieser Schritt ist zwar zeit- und ressourcenintensiv, wird sich jedoch langfristig auszahlen, da wir daraus künftig eine fundierte Nachhaltigkeitsstrategie für HOFMANNs ableiten können.

Und was passiert intern bei HOFMANNs, also mit Blick auf das Thema Wissensvermittlung und die eigenen Mitarbeitenden?

SB Im Rahmen unserer internen SDG-Initiative konzipieren wir quartalsweise interaktive und informative Webinare zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen. Dabei vermitteln wir nicht nur Wissen, sondern binden die Teilnehmenden aktiv ein, indem wir die Inhalte nach Möglichkeit immer global und national einordnen und darüber hinaus auch gezielt aus der Perspektive von HOFMANNs betrachten. So haben wir beispielsweise im Webinar zum Thema „Leben an Land“ in interdisziplinären Kleingruppen erarbeiten lassen, welche konkreten Hebel HOFMANNs hat, um in diesem Bereich positiven Einfluss zu nehmen. Durch die abteilungsübergreifende Zusammensetzung der Gruppen entstehen vielfältige Perspektiven, die nicht nur wertvolle Impulse für die Auswertung liefern, sondern auch aktiv in unseren Managementansatz einfließen. So fördern wir darüber hinaus auch die aktive Teilhabe der Kolleg*innen am Nachhaltigkeitsmanagement.

Sarah Bräklings,
Nachhaltigkeitsmanagerin
bei HOFMANNs



Erreichte *Meilensteine*

2024

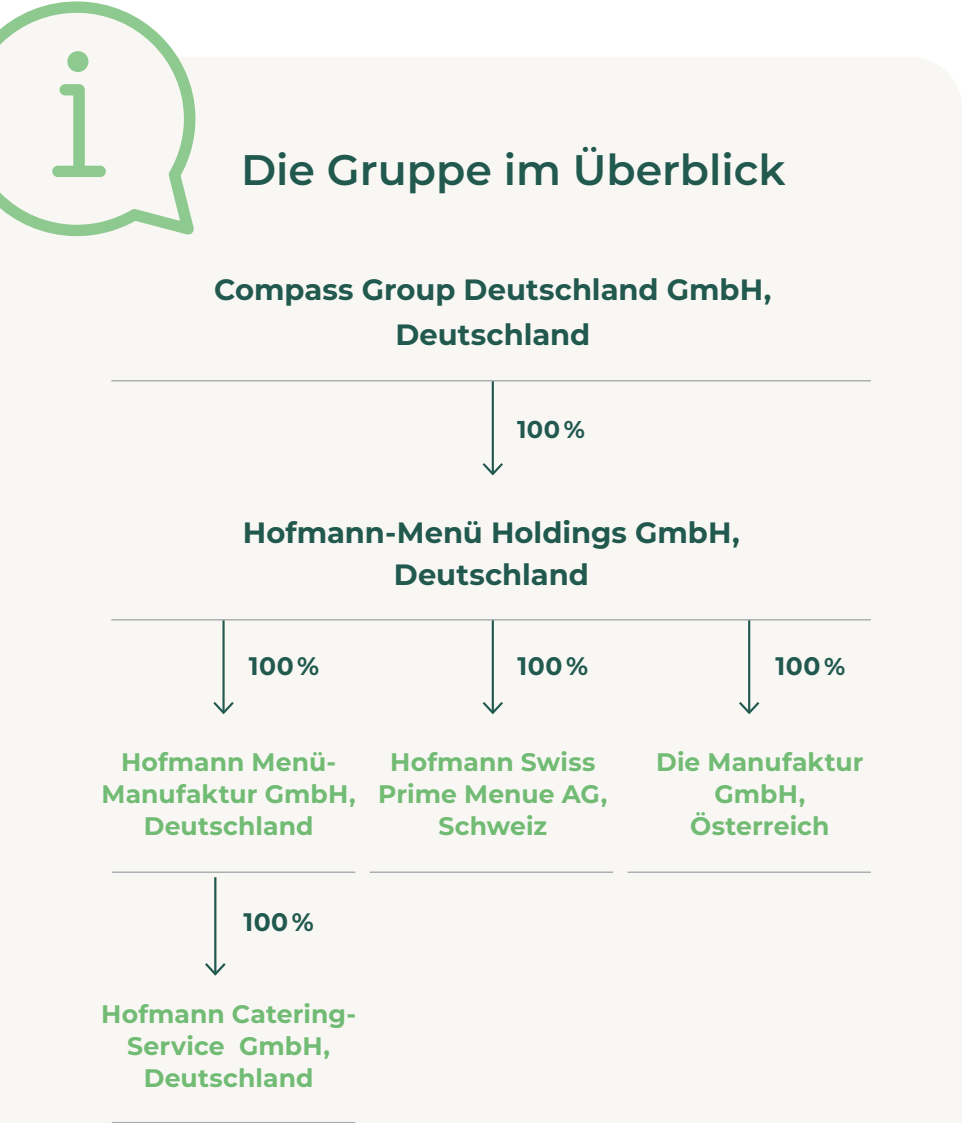


Nachhaltigkeits- erklärung

Nachhaltiges Wirtschaften erfordert nicht nur klare Vorgaben und moderne Instrumente zur Datenerfassung und -kontrolle. Ebenso entscheidend sind der innere Antrieb und die Bereitschaft, das eigene Wirtschaften immer positiver zu gestalten. Bei HOFMANNs kommt beides zusammen – der technische Fortschritt und gelebter Wandel.

Hintergründe zur Nachhaltigkeitserklärung

Diese Nachhaltigkeitserklärung wurde für die Hofmann Menü-Manufaktur GmbH – kurz HOFMANNs – erstellt. Die anderen Unternehmen, die Teil der übergeordneten Hofmann-Menü Holdings GmbH sind, wurden nicht einbezogen.



Die vorgelagerte Wertschöpfungskette von HOFMANNs umfasst alle Prozesse und Aktivitäten, die vor der eigentlichen Produktion und nach dem Verkauf unserer Produkte stattfinden. Eine detaillierte Beschreibung der Wertschöpfungsketten findet sich im entsprechenden Abschnitt auf Seite 34.

Zeithorizonte

Die Ausrichtung der Nachhaltigkeitserklärung erfolgt in strikter Übereinstimmung mit den durch die ESRS 1 (European Sustainability Reporting Standards) definierten Zeithorizonten für kurz-, mittel- und langfristige Zielsetzungen und weicht nicht von diesen vorgegebenen Rahmenbedingungen ab.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Bei der Berechnung der CO₂-Emissionen von HOFMANNs für das Jahr 2023/2024 wurde teilweise mit Annahmen und Schätzungen gearbeitet. Relevante Daten wurden kohärent und unter Verwendung nachvollziehbarer Kriterien bewertet. Alle Annahmen für die Berechnungen wurden offengelegt und es wurde angemessen auf die Accounting- und Berechnungsmethoden sowie auf die verwendeten Datenquellen im Methodenbericht verwiesen. Folgende Parameter waren unter anderem davon betroffen:

→ **Abfallaufkommen im Vertrieb:** Als Verbesserungsmaßnahme ist Wasser als Abfallprodukt jetzt einbezogen.

→ **Gebrauch verkaufter Produkte:** Es wurden detailliertere Daten zur Nutzung der Produkte erfasst, genauere Verkaufsmengen pro Land berücksichtigt und Kältemittelverluste dokumentiert.

→ **Entsorgung verkaufter Produkte:** Über Verpackungsmaterialien und deren Entsorgungswege wurden detailliertere Daten auf Länderebene erfasst.

Die entsprechenden Quellen über die Schätzungen befinden sich im Methodenbericht 2023 von HOFMANNs auf den Seiten 8 sowie 20 bis 25.

Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

In früheren Berichtszeiträumen ist es zu einem Fehler bei der Berichterstattung gekommen: Die Angaben zum Wasserverbrauch sowie zu den Abfallmengen wurden für einen falschen Zeitraum ausgewiesen. Während der Bericht für das Geschäftsjahr 22/23 erstellt wurde, bezogen sich diese Angaben fälschlicherweise auf das Kalenderjahr 2023. Aus diesem Grund stimmten die Daten nicht mit dem Berichtszeitraum überein. Im aktuellen Bericht wird dieser Fehler transparent dargestellt und korrigiert. Ab diesem Berichtszeitraum werden die entsprechenden Daten nach Geschäftsjahren angegeben.

Im Bereich Ressourcenabfluss ist in der Berichterstattung für das Jahr 2023 ein Fehler unterlaufen. Die Abfallkategorie „Schlämme aus betriebseigenen Abwasserbehandlungen“ mit einem Gewicht von 1.623.780 kg wurde

versehentlich nicht der Kategorie „durch sonstige Arten der Beseitigung“ zugeordnet. Dies führt zu einer auffälligen Abweichung in der Vergleichbarkeit der Daten. Die Korrektur wurde in der Tabelle bewusst nicht vorgenommen, um die Originalberichterstattung beizubehalten. Die Abweichung wird jedoch direkt unterhalb der Tabelle deutlich kenntlich gemacht.

Nachweis europäischer Normen

HOFMANNs hat die Konformität mit den international anerkannten Normen der Internationalen Organisation für Normung (ISO) nachgewiesen und ist entsprechend nach ISO 50001 (Prüfung: 06.11.2024) und ISO 9001 (Prüfung: 21.06.2024) ausgezeichnet worden.

Die ISO-Zertifizierung 9001 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 den anwendbaren gesetzlichen wie auch 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

HOFMANNs wird von seiner Geschäftsführung geleitet und vom Aufsichtsrat beaufsichtigt. Die Personen: bestand im Berichtszeitraum aus zwei Geschäftsführern: Agnessa Schmitz-Bauer und Manuel Schettler (seit 01.03.2024), davor waren es Dennis Gmeiner (Sprecher) und Rainer Baumgärtner. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht geschäftsführend. Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem GmbH-Gesetz. Der Aufsichtsrat kontrolliert die Geschäftsführung und lässt sich von ihr berichten. Unsere Strategien und Leitbilder werden von unseren Mitarbeitenden in engem Austausch mit der Geschäftsführung entwickelt und mit den Kontrollgremien erörtert. Das betrifft auch die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands verfügen über ein breites Spektrum an Fachkenntnissen in den Bereichen Unternehmensführung, Risikomanagement und nachhaltige Entwicklung. Um die Steuerung und Überwachung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sicherzustellen, wird die Expertise der Mitglieder durch regelmäßige Meetings und die Zusammenarbeit mit externen Nachhaltigkeitsfachleuten ergänzt. Zudem wird darauf geachtet, dass mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats oder Vorstands über tiefgehende Erfahrung in ESG-relevanten Themen verfügt, um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Bereich Nachhaltigkeit effektiv zu überwachen. Die Nachhaltigkeitsabteilung dient dabei als unterstützendes Gremium für die Geschäftsführung und trägt durch fachliche Analysen und strategische Empfehlungen zur Entscheidungsfindung bei.

772

Gesamtzahl der Beschäftigten (Personen) 2024

Die Geschäftsführung

Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	2023	2024
Geschäftsführende Mitglieder	2	2

Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	2023	2024
Geschäftsführende Mitglieder	2	2

Prozentualer Anteil der Verwaltungsmitglieder (Aufsichtsrat) nach Geschlecht und anderen Aspekten der Vielfalt	2023	2024
Gremienmitglieder (bis 28.02.2024)	100 %	100 %
Männlich	100 %	100 %
Gremienmitglieder (ab 01.03.2024)		100 %
Männlich		75 %
Weiblich		25 %

Verantwortung für die Überwachung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unsere Strategien und Leitbilder werden von unseren Mitarbeitenden in engem Austausch mit der Geschäftsführung entwickelt und mit den Kontrollgremien erörtert. Das betrifft auch die Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung. Derzeit obliegt die Verantwortung für die Überwachung der nachhaltigkeitsrelevanten Auswirkungen, Risiken und Chancen dem Nachhaltigkeitsmanagement – in sehr enger Absprache mit der Geschäftsführung. Zurzeit werden Gespräche darüber geführt, an welcher Stelle dieser Themenbereich innerhalb der Organisation am besten zu positionieren ist. Die Entwicklungen bei der Erreichung der Ziele werden quartalsweise bei den Target Owners überprüft und halbjährlich an die Geschäftsleitung berichtet.

Die für Nachhaltigkeit zuständige Mitarbeiterin ist studierte Nachhaltigkeitsmanagerin. Außerdem werden sie und das Unternehmen auch von externen Fachleuten beraten. Darüber hinaus ist das Thema Nachhaltigkeit als Stabsstelle direkt an den CEO geknüpft. Die Geschäftsführung wird einmal monatlich über nachhaltigkeitsrelevante Themen informiert. Unabhängig davon werden, so-

fern wichtige Entscheidungen zu treffen oder Projekte zu präsentieren sind, Meetings organisiert. Die Geschäftsführung wurde demnach auch in die Erstellung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und ihr wurden abschließend die Resultate vorgestellt. Die Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde der Geschäftsführung ebenfalls präsentiert. Weiter wurden auch die Aufsichtsorgane über die Wesentlichkeitsanalyse, über Auswirkungen, Einwirkungen, Chancen und Risiken informiert.

Anreizsysteme im Rahmen nachhaltigkeitsbezogener Ziele

Derzeit sind keine Anreizsysteme für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung vorgesehen, allerdings gibt es nachhaltigkeitsbezogene Anreizsysteme in der variablen beziehungsweise erfolgsbezogenen Vergütung bei HOFMANNs im Management. Dabei werden kurzfristige Anreize eingesetzt, zum Beispiel jährliche Boni, die an das Erreichen von unterschiedlichen nachhaltigkeitsbezogenen Zielen geknüpft sind. Zu diesen gehört auch die erfolgreiche Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Die Geschäftsführung ist für die Zielvereinbarung verantwortlich, aktualisiert und genehmigt diese. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt durch interne Prüfungen.

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)

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

HOFMANNs entwickelt zurzeit ein Risikomanagementsystem, das speziell auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet ist. Der Umfang des Systems deckt sowohl die Bewertung von Risiken und Chancen als auch die Einbindung dieser Erkenntnisse in die strategische und operative Unternehmensführung ab. Dies schließt die Nachhaltigkeitsberichterstattung als zentralen Bestandteil ein – auch um die notwendige Qualität und Zuverlässigkeit der Berichterstattung sicherzustellen.

Zu den Hauptmerkmalen zählen dabei:

- **Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse:** Die Identifikation von Risiken und Chancen basiert auf einer umfassenden Analyse der doppelten Wesentlichkeit. Dabei werden sowohl die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft als auch deren Rückwirkungen auf die Geschäftstätigkeit berücksichtigt.
- **Der IRO-1-Prozess:** Der Prozess zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen stellt die methodische Grundlage dar. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung des Risikomanagements ein.

→ **Governance und Überwachung:** Die Ergebnisse des Risikomanagements und der internen Kontrollen werden regelmäßig mit der Geschäftsführung abgestimmt. Die Freigabeprozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterliegen einer sorgfältigen Prüfung durch die Geschäftsleitung.

Die Komponenten des Risikomanagements decken folgende Felder ab:

- **Risikobewertung und -priorisierung:** Nachhaltigkeitsrisiken werden systematisch identifiziert, bewertet und priorisiert. Fokuspunkte sind Risiken, die direkt mit der Unternehmensstrategie und den langfristigen Zielen verknüpft sind.
- **Entwicklung von Managementansätzen:** Strategien zur Minimierung von Risiken und zur Nutzung von Chancen werden derzeit entwickelt, sind aber noch nicht implementiert. Diese Strategien sollen HOFMANNs widerstandsfähiger machen und eine proaktive Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten ermöglichen.
- **Datenqualität und Überprüfung:** Die in der Berichterstattung verwendeten Daten unterliegen einem strengen Prüf- und Genehmigungsverfahren, das die Genauigkeit und Verlässlichkeit sicherstellt. Dies trägt zu einem hohen Standard in der Nachhaltigkeitskommunikation bei.

Zu den Kontrollverfahren und -systemen gehören:

- **Prüf- und Freigabeverfahren:** Alle relevanten Daten und Informationen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden vor ihrer Veröffentlichung sorgfältig geprüft und durch die Geschäftsführung freigegeben.
- **Formalisierung der Prozesse:** Derzeit erfolgt eine Formalisierung und Professionalisierung der Verfahren, um standardisierte und reproduzierbare Kontrollmechanismen zu schaffen. Ziel ist es, ein robustes System zur Qualitätssicherung der Berichterstattung zu etablieren.
- **Rollen und Verantwortlichkeiten:** Die Governance-Struktur definiert klare Rollen und Verantwortlichkeiten für die Überwachung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dadurch werden Transparenz und Verantwortlichkeit innerhalb des Unternehmens gestärkt.

Das Risikomanagement und die internen Kontrollsysteme von HOFMANNs befinden sich im Aufbau. Derzeit werden die notwendigen Prozesse professionalisiert – auch um ein integriertes System zu schaffen, das die Nachhaltigkeitsziele unterstützt und die Berichterstattung absichert. Langfristig soll dies zu einem höheren Maß an Resilienz und einer verbesserten Entscheidungsgrundlage führen.

Den Ausgangspunkt dieser Entwicklung stellt – wie beschrieben – die doppelte Wesentlichkeit dar. In der Identifikation und Bewertung unserer sogenannten Einwirkungen, also der Chancen und Risiken, die sich für unsere Geschäftstätigkeit aus Nachhaltigkeitsaspekten ergeben, wurden Fokuspunkte für HOFMANNs abgeleitet. Dieser Prozess kann in der Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen – oder kurz IRO für „Impacts, Risks & Opportunities“ – ab Seite 37 nachvollzogen werden.

Die wichtigsten ermittelten Risiken und Minderungsstrategien

Risiken	Minderungsstrategie
⊗ Steigende Energiekosten	⬆ Verbesserung der Anlageneffizienz, um weniger Energie zu verbrauchen. Darüber hinaus wird auch eine Optimierung der Produktionsprozesse angestrebt.
⊗ Preisvolatilität durch klimawandelbedingte Wetterextreme, klimatische Verschiebungen und daraus resultierende Ernteengpässe	⬆ Vorbeugende Maßnahmen sollen in erster Linie bei den Landwirten direkt stattfinden. Trotzdem liegt es in der Verantwortung von HOFMANNs, die negativen Auswirkungen auf das Klima zu minimieren, z.B. durch CO ₂ -Reduktionsmaßnahmen.
⊗ Verlust von Ökosystemdienstleistungen* durch Biodiversitätsverlust, was zu Lieferengpässen führen kann	⬆ Dem Biodiversitätsverlust kann nur schwer strategisch begegnet werden. Dennoch könnte ein höherer Bio-Anteil angestrebt werden, um Landwirtschaft ohne den Einsatz von Pestiziden, die sehr schädlich für die Biodiversität sind, zu fördern. Eine Diversifizierung der Lieferanten ist ratsam, um starke Abhängigkeiten zu vermeiden.
⊗ Mehrkosten durch Anpassung und Auflagen/Gesetze im Kontext der Nachhaltigkeit (z. B. LkSG, CSRD)	⬆ Es sollen personelle Ressourcen aufgebaut werden, um durch zusätzliche Kapazitäten von teuren Beratungsdienstleistungen unabhängig zu werden.

* Ökosystemdienstleistungen sind die vielfältigen Leistungen natürlicher Ökosysteme, die das menschliche Wohlbefinden und Überleben unterstützen. Dazu zählen etwa Nahrungsversorgung, Klimaregulierung und Erholung.

Integration und Kontrolle der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Noch hat HOFMANNs keine spezifischen Prozesse oder internen Kontrollen implementiert, die die Ergebnisse der Risikobewertung im Hinblick auf den Prozess der Nachhaltigkeitsberichterstattung systematisch in interne Funktionen und Abläufe integrieren.

Das Unternehmen befindet sich in einem strukturellen Aufbauprozess, der diese Lücke schließen soll. Die Analyse und Bewertung von Risiken sowie die Entwicklung entsprechender Kontrollsysteme und -verfahren sind zentrale Bestandteile dieses Vorhabens. Die Erkenntnisse aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und dem

IRO-1-Prozess dienen als Grundlage, um in naher Zukunft robuste Managementansätze und Kontrollmechanismen zu etablieren. HOFMANNs plant, diese Ergebnisse zukünftig stärker in die internen Prozesse und relevanten Abteilungen zu integrieren, um eine nahtlose Verbindung zwischen Risikomanagement, Nachhaltigkeitszielen und operativen Abläufen sicherzustellen.

Die Bewertung der Risiken erfolgte im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die Ergebnisse fließen in die Entwicklung des Risikomanagements und entsprechender Managementansätze ein, die bisher noch nicht abgeleitet wurden. Die Geschäftsführung wurde im Berichtszeitraum zu allen genannten Punkten informiert.



Risiken prägen
das Geschäft von
HOFMANNs

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Zu den wichtigsten Kundengruppen von HOFMANNs zählen verschiedene Bereiche der Gemeinschaftsverpflegung. Dazu gehört die Betriebsverpflegung, bei der Unternehmen und ihre Betriebskantinen mit ausgewogenen Mahlzeiten versorgt werden. Ein weiterer zentraler Bereich ist die Sozialverpflegung, die Kindergärten, Schulen, Seniorenheime sowie den Service „Essen auf Rädern“ umfasst. Im Health-Care-Segment beliefert HOFMANNs Krankenhäuser mit speziell abgestimmten Menüangeboten. Ergänzt wird das Angebot durch den HOFMANNs Onlineshop, über den auch Privatkund*innen bequem hochwertige Gerichte für zu Hause bestellen können.

Prozentualer Anstieg
der Arbeitnehmer*innen
bei HOFMANNs im
Jahr 2024:

11%

Produkte, Dienstleistungen, Märkte und Kundengruppen

Das Hauptgeschäft des Unternehmens besteht in der Herstellung und Lieferung hochwertiger Lebensmittel in Menüform. Dabei steht besonders die Versorgung im Bereich von Gemeinschaftsverpflegungen im Mittelpunkt – etwa in Unternehmen, Krankenhäusern oder Bildungseinrichtungen. Die Kundengruppen erstrecken sich über den öffentlichen und privaten Sektor und umfassen sowohl Institutionen als auch Endverbraucher*innen wie Schüler*innen, Patient*innen oder Mitarbeitende.

Auch der Onlineversand spielt dabei eine zunehmend wichtige Rolle. HOFMANNs ist sich der Relevanz dieser Geschäftsfelder für das Erreichen ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsziele bewusst und arbeitet derzeit gezielt an Maßnahmen, um Produkte, Dienstleistungen und Prozesse noch stärker an entsprechenden Standards auszurichten.

Gesamtzahl der Arbeitnehmer*innen (Personen)	2023	2024
	694	772



Maßgeschneiderte Verpflegungskonzepte für verschiedene Zielgruppen

Wir bieten gewerblichen und privaten Kund*innen tiefgekühlte Menüs und ihre Auslieferung in verschiedenen Formen an:

- Einzelportionsschale: 740 verschiedene Menüs
- Mehrportionsschale: 310 verschiedene Menüs und Komponenten
- HOFMANNs Komponenten-Menü: 337 verschiedene Komponenten
- Trinkmenü
- Zukaufartikel: Schütt- und Stückware, Snacks, Salate, Desserts (in allen Sortimenten enthalten)

Dazu bieten wir im Rahmen unserer Dienstleistungen:

- maßgeschneiderte Lösungen für jede Unternehmensgröße
- professionelle Beratung
- Betreuung durch Ernährungsberater*innen
- Softwareanwendung zur Bestellung (MenueLounge)
- Leihgeräte (Tiefkühlschränke, Öfen)

Nachhaltigkeitsziele und Nachhaltigkeitsstrategie

HOFMANNs hat sich Ziele im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) gesetzt. Diese Ziele – jeweils fünf pro Bereich – zielen darauf ab, positive Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und das Unternehmen selbst zu schaffen. Die genannten Ziele bilden auch die Nachhaltigkeitsagenda, die bis zum Jahr 2025 reicht. Durch die gewonnenen Erkenntnisse aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse kann ein passgenaues Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut und weitere Ziele und Maßnahmen für die Zukunft abgeleitet werden.

Bei allem spielen die Key-Stakeholder eine bedeutende Rolle. Es gilt, ihre Bedenken zu verstehen, ihr Feedback zu erhalten und ihre Erwartungen zu erfüllen. Indem HOFMANNs seine Stakeholder durch quantitative Befragungen in die Prozesse einbezieht und transparent über seine Fortschritte berichtet, wird das Vertrauen gestärkt und die Basis für die gemeinsame Arbeit an einer nachhaltigen Zukunft geschaffen.

Die aktuelle Zielformulierung reicht bis ins Jahr 2025. Daher befinden wir uns bereits in der Phase, neue Ziele zu entwickeln – unter Berücksichtigung der neuesten Erkenntnisse aus der Klimabilanzierung sowie unter Einbindung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk. Um die Thematik ganzheitlich zu betrachten und fundierte, abteilungsübergreifend abgestimmte Zielsetzungen zu erarbeiten, ist ein bereichsübergreifender Workshop in Planung.

Nachhaltigkeitsziele 2025				
Umwelt				
Erhöhung des Anteils pflanzlicher Menüs im Gesamt-Produktportfolio von HOFMANNs auf 50 %	Erhöhung des Anteils von recycelten Materialien	Umstellung auf 100 % erneuerbaren Strom	Reduzierung der Treibhausgasemissionen von HOFMANNs (Scopes 1 und 2) um 20 %	Schutz und Erhaltung von natürlichen Lebensräumen und Biodiversität
→ Unsere Umweltziele beziehen sich vor allem auf unsere Kund*innen als Stakeholder.				
Soziales				
Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung	Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ESG-Themen	Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten und Zufriedenheit der Mitarbeitenden	Schaffung von fairen Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechten	Förderung von gesellschaftlichem Engagement
→ Unsere sozialen Ziele beziehen sich vor allem auf unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft als Stakeholder.				
Governance				
Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts von HOFMANNs im Jahr 2023 und Sicherstellung einer regelmäßigen Berichterstattung unter Berücksichtigung der kommenden gesetzlichen Anforderungen (CSRD, EU-Taxonomie, EU-Richtlinien)	Erfolgreiche Umsetzung des LkSG	Erfolgreiche Umsetzung des HinSchG	Einbeziehung von Stakeholdern in Entscheidungsprozessen	Integration von ESG in die Unternehmensstrategie
→ Unsere Ziele im Unternehmensbereich beziehen sich auf alle Key-Stakeholder wie Mitarbeitende, Lieferanten, Kund*innen, die Gesellschaft, aber auch Behörden und Regierungen.				

Strategieelemente mit Nachhaltigkeitsbezug

Die Teile der Unternehmensstrategie von HOFMANNs, die sich auf Nachhaltigkeitsaspekte beziehen oder sich auf sie auswirken, sind vielfältig. Im Bereich Umwelt geht es dabei zum Beispiel um nachhaltige Produktinnovation, Ressourceneffizienz oder Klimaschutz. Dabei steht die Reduktion des CO₂-Ausstoßes durch den Einsatz erneuerbarer Energien oder Energieeffizienzmaßnahmen im Fokus.

Es werden konkrete Ziele zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks formuliert und die Fortschritte in regelmäßigen Abschnitten überprüft. Darüber hinaus trägt HOFMANNs auch soziale Verantwortung und fördert eine positive Unternehmenskultur, die zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion in der Organisation beiträgt. Um Mitarbeitende für nachhaltige Themen zu sensibilisieren, werden Schulungen angeboten. Hinsichtlich des Stakeholder-Engagements bindet HOFMANNs seine Key-Stakeholder in den Dialog über Nachhaltigkeit ein und sorgt für eine transparente Berichterstattung über die Fortschritte und Herausforderungen.

Zu den Herausforderungen, mit denen HOFMANNs konfrontiert wird, zählt, dass die Umstellung auf nachhaltigere Produktionsmodelle oder das Umsetzen von Maßnahmen mit Investitionen verbunden sind, die über längere Zeit die Rentabilität schmälern können.

Herausforderungen und Lösungsansätze		
Kategorie	Herausforderungen	Lösungsansätze
Nachhaltige Beschaffung und Lieferkette	Sicherstellung der Herkunft von Rohstoffen, Gewährleistung der Versorgungssicherheit, Umweltauswirkungen, Minimierung von sozialen Auswirkungen und Risiken	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	Reduzierung des Energieverbrauchs und Abfallmanagement in der Produktion	Investition in energieeffiziente Produktionsanlagen, Recycling- und Abfallprogramme, Erhöhung der Energieeffizienz in der Produktion und Logistik
Verpackung und Abfallreduktion	Minimierung von Verpackungsmaterialien und -abfall sowie von Lebensmittelabfällen	Förderung recycelter Materialien und Wiederverwendung
Soziale Verantwortung und Arbeitsbedingungen/Gesundheit	Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette	Einhaltung von Arbeitsstandards, Förderung von Gleichberechtigung, Schulungsprogramme für Mitarbeitende, Kund*innen und Lieferanten, Durchführung von Sicherheitsunterweisungen
Produktentwicklung	Entwicklung von Produkten, die sowohl gesundheitsfördernd als auch nachhaltig sind	Ausbau des veganen und vegetarischen Produktportfolios, Kennzeichnung von Umweltauswirkungen auf den Produkten
Stakeholder-Kommunikation	Transparente und glaubwürdige Kommunikation der Nachhaltigkeitsbemühungen und -ergebnisse an alle Stakeholder, intern und extern	Nachhaltigkeitsberichterstattung, Einhaltung von Gesetzen (CSRD, LkSG, HinSchG), Integration von Nachhaltigkeitsinformationen in die Kommunikationsstrategie
Klimawandel und Umweltauswirkungen	Versorgungssicherheit durch Klimawandel in Gefahr, Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks und Anpassung an den Klimawandel; Verlust von Biodiversität, Verknappung von Gütern	Emissionsreduktion insbesondere in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Umweltschutzmaßnahmen zur Erhaltung der Biodiversität

Geschäftsmodell und Wertschöpfung

Einst als kleiner Metzgereibetrieb gestartet, hat sich HOFMANNs zu einem internationalen Premiumanbieter für tiefgekühlte Menüs und Komponenten entwickelt, der maßgeschneiderte Verpflegungskonzepte für verschiedene Zielgruppen bietet. An vier Standorten in zwei Ländern produzieren wöchentlich ca. 1 Mio Mahlzeiten, die sich jeweils aus ca. 500 verschiedenen Gerichten zusammensetzen.

HOFMANNs steht für Regionalität, Manufakturarbeit und die konsequente Einhaltung des eigenen Reinheitsgebots. Entsprechend werden die Menüs ohne Geschmacksverstärker und künstliche Farb- oder Aromastoffe zubereitet. Die Zufriedenheit unserer Kunden hat oberste Priorität. Dank des digitalen Bestellsystems für Betriebskantinen haben unsere Kund*innen einen direkten Zugriff auf die vielfältige Auswahl von über 250 Gerichten. Um die Qualität der Produkte zu sichern, legen wir viel Wert auf Partnerschaften mit regionalen Lieferanten. 65% der Rohwaren, zum Beispiel Kartoffeln und

Milch, beziehen wir von direkten Lieferanten aus der Region. Ein Beispiel hierfür ist die Taubermühle Kuhn, die HOFMANNs mittlerweile seit Jahrzehnten mit Mehl beliefert. Der Traditionsbetrieb aus dem benachbarten Markelsheim verarbeitet Getreide aus der Umgebung und nutzt für die Herstellung des Mehls Energie, die durch Wasser erzeugt wird.

Unsere Lieferanten stellen die Rohstoffe und Materialien bereit, die für die Herstellung der Menüs benötigt werden. Oft liefern landwirtschaftliche Erzeuger von Getreide, Obst, Gemüse, Fleisch oder Fisch die grundlegenden Zutaten. Aber auch Verpackungslieferanten sind von großer Bedeutung, weil sie Materialien für die Verpackung der Produkte bereitstellen. Die Beziehung zwischen HOFMANNs und den Lieferanten basiert auf Vertrauen, Zuverlässigkeit und einer fairen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Ein effektives Lieferantenmanagement gewährleistet eine kontinuierliche Versorgung mit hochwertigen Rohstoffen und Materialien zu fairen Preisen.

Auf der anderen Seite sind unsere Mitarbeitenden, die Vertriebskanäle und Kunden von großer Bedeutung:

→ **Mitarbeitende:** Wir sehen unsere Mitarbeitenden als zentralen Bestandteil des Unternehmenserfolgs und wollen weiter ein Umfeld bieten, das berufliche und persönliche Entfaltung fördert. Außerdem engagieren wir uns dafür, unseren Mitarbeitenden ein attraktives, sicheres und nachhaltig ausgerichtetes Arbeitsumfeld zu bieten.

→ **Vertriebskanäle:** Unsere Vertriebskanäle – eingeteilt in die Bereiche Betriebsverpflegung, Sozialverpflegung, Healthcare und B2C – sind entscheidend für den Verkauf unserer Produkte.

→ **Kund*innen:** Die Kund*innen sind für HOFMANNs als Hauptquelle unserer Einkünfte unverzichtbar. Ihr Feedback sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen. Wir legen großen Wert auf eine transparente Kommunikation und holen die wertvolle Meinung unserer Kundschaft auch durch Umfragen ein. Durch das Wissen um die Bedürfnisse und Präferenzen unserer Kund*innen können wir uns an Marktveränderungen anpassen und innovative Lösungen entwickeln.

Überblick über die wichtigsten Standorte von HOFMANNs

📍 Tauberbischofsheim

Angrenzend an diesen Standort 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 von ihnen stehen auf der Roten Liste der gefährdeten Arten.

📍 Schweigern

Zu diesem Standort zählen mehrere Gebäude, darunter die 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

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



Die Wertschöpfungsketten

Vorgelagerte Wertschöpfungskette:

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette von HOFMANNs umfasst alle Prozesse, die notwendig sind, um die Rohstoffe und Materialien für die Lebensmittelproduktion zu beschaffen und für die Weiterverarbeitung vorzubereiten:

→ **Rohstoffbeschaffung:** Der Einkauf von landwirtschaftlichen Erzeugnissen wie Getreide, Gemüse, Obst, Fleisch, Fisch, Käse, Nudeln und anderen Zutaten erfolgt von einer vielfältigen Lieferantenbasis. Nachhaltige und qualitativ hochwertige Rohstoffe stehen hier im Fokus. Zudem umfasst dieser Bereich den Einkauf von Verpackungsmaterialien sowie energetischen Ressourcen, die für die Produktion erforderlich sind.

HOFMANNs' Geschäftsaktivität:

- **Produktherstellung:** Die Rohstoffe werden in den Produktionsstätten von HOFMANNs zu hochwertigen Lebensmitteln verarbeitet. Dabei spielen Qualitätssicherung und Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards eine zentrale Rolle.
- **Verpackung:** Die hergestellten Lebensmittel werden in geeigneten Verpackungen (Primär- und Sekundärverpackungen) abgefüllt, um die Qualität zu sichern und die Lieferkette zu unterstützen.
- **Verkauf und Vertrieb:** Die verpackten Lebensmittelprodukte, insbesondere tiefgefrorene Menüs, werden an einen vielseitigen Kundenstamm verkauft, der Einrichtungen wie Schulen, Krankenhäuser, Unternehmen und andere Institutionen umfasst.

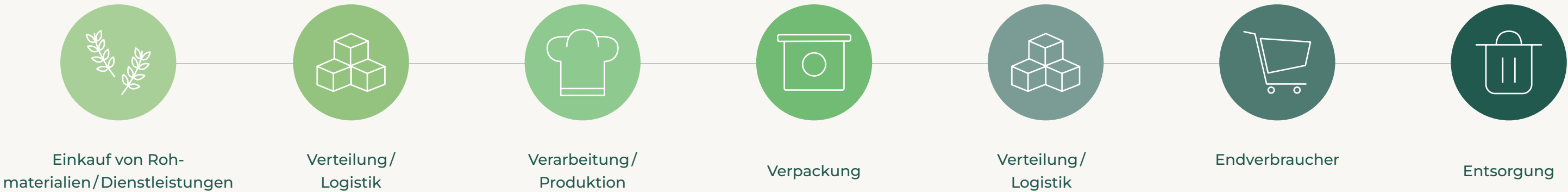
Nachgelagerte Wertschöpfungskette:

- Die nachgelagerten Aktivitäten konzentrieren sich auf den Vertrieb, die Einlagerung und die Auslieferung, um die Produkte an die Kund*innen zu liefern:
- **Lagerung und Logistik:** Die Produkte werden tiefgefroren gelagert, um Frische und Qualität sicherzustellen. Anschließend erfolgt der Transport zu unseren B2B-Kunden und B2C-Privatkund*innen mithilfe einer effizienten Logistikkette. Dabei achtet HOFMANNs auf die Optimierung von Transportwegen, um Umweltauswirkungen zu minimieren.
 - **Abfallmanagement:** Im Rahmen des Abfallmanagements achtet HOFMANNs auf eine umweltgerechte und effiziente Entsorgung sowie Verwertung anfallender Abfälle aus Produktion, Verpackung und Logistik. Lebensmittelreste werden möglichst vermieden oder zur energetischen Verwertung genutzt. Hier arbeitet HOFMANNs mit dem spezialisierten Partner ReFood zusammen, der die Reste fachgerecht sammelt und einer nachhaltigen Weiterverwertung zuführt.

HOFMANNs' Position in der Wertschöpfungskette:

- HOFMANNs spielt als Lebensmittelproduzent eine zentrale Rolle in der Wertschöpfungskette:
- **Lebensmittelproduzent:** HOFMANNs verarbeitet Rohstoffe zu fertigen Lebensmitteln und trägt damit maßgeblich zur Wertschöpfung bei.
 - **Flexibilität in der Lieferantenstruktur:** Die Struktur der vorgelagerten Lieferanten ist flexibel angelegt, um die Beschaffung an die Bedürfnisse und Nachhaltigkeitskriterien des Unternehmens anzupassen.
 - **Vielseitiger Kundenstamm:** HOFMANNs beliefert eine breite Palette an Kundengruppen und ist in verschiedenen Märkten aktiv. Dadurch hat das Unternehmen eine strategische Position, um auf unterschiedliche Anforderungen einzugehen und nachhaltige Lösungen anzubieten.

Unsere Wertschöpfungskette



Die Stakeholder

Die Standpunkte unserer Kund*innen fließen ständig in unsere Entscheidungen ein. Im Berichtszeitraum haben wir dazu eine groß angelegte digitale Befragung durchgeführt, die ein breites Themenspektrum abdeckte, wozu unter anderem Nachhaltigkeitsaspekte gehörten. Die Interessen und Meinungen unserer Kund*innen in Bezug auf Nachhaltigkeit wurden so mit in die Wesentlichkeitsanalyse aufgenommen.

Um das Vertrauen der Kund*innen zu gewinnen und zu halten, sind uns eine offene, transparente Kommunikation und ein exzellenter Kundenservice wichtig. Dies hilft uns ebenfalls, die Bedürfnisse der Kund*innen zu verstehen.

Den Stakeholdern kommt eine zentrale Rolle bei HOFMANNs zu – vor allem im Kontext der Nachhaltigkeitsinitiativen des Unternehmens, durch die die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen des Unternehmenshandelns optimiert werden sollen. Nach einer umfassenden Stakeholder-Analyse stellen sich folgende Hauptinteressenträgergruppen von HOFMANNs heraus:

- Mitarbeitende
- Lieferanten
- B2B-Kunden
- B2C-Kund*innen
- Umwelt

Die Einbeziehung und Berücksichtigung der Interessen der Stakeholder erfolgt unter anderem durch die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse nach gesetzlichen Anforderungen und den Ausbau der Einrichtung von Feedback- bzw. Beschwerdemechanismen für interne und externe Stakeholder. Dazu wurden Interviews und Umfragen durchgeführt.

Die Einbeziehung der internen Stakeholder ist für HOFMANNs aus mehreren Gründen von entscheidender Bedeutung. Sie steigert die Transparenz und Glaubwürdigkeit des eigenen Unternehmens, indem sie Einblick in Herausforderungen und Fortschritte bezüglich nachhaltiger Praktiken gewährt. Dieser Prozess hilft auch, die Erwartungen unserer Stakeholder besser zu verstehen und unsere Strategien entsprechend anzupassen, was zu einer verbesserten Entscheidungsfindung führt. Darüber hinaus fördert die Beteiligung von Stakeholdern die Identifizierung von Risiken und Chancen und stärkt die Beziehungen zwischen uns und unseren Stakeholdern. Die Stakeholder-Einbeziehung ist ein Schlüsselaspekt der Nachhaltigkeitsberichterstattung und hilft HOFMANNs, verantwortungsvoller und effektiver auf die Bedürfnisse aller Beteiligten einzugehen.

Die Ergebnisse des Stakeholder-Engagements werden in der Strategieentwicklung und Entscheidungsfindung berücksichtigt. Sie beeinflussen auch die Produktentwicklung und Innovationen. Außerdem dienen sie – durch die frühzeitige Identifizierung möglicher Herausforderungen – dem Risikomanagement. Eine transparente Kommunikation mit den Key-Stakeholdern stärkt zudem das Vertrauen und ermöglicht eine holistische Geschäftsführung.

Stakeholder-
Gruppen stehen
für HOFMANNs im
Zentrum

Infolge dieser Erkenntnisse legen wir großen Wert auf den kontinuierlichen Dialog mit unseren Interessenträgern, die sich wie folgt beschreiben lassen:

1 Mitarbeitende

Interessen:

- ein sicherer, fairer und unterstützender Arbeitsplatz.
- Weiterbildungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung
- Einbindung in die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, um einen positiven Beitrag zu leisten

Ansichten:

Mitarbeitende erwarten, dass HOFMANNs sich weiterhin sozial verantwortlich zeigt, ihre Bedürfnisse berücksichtigt und die Unternehmenskultur durch Nachhaltigkeitsinitiativen stärkt.

2 Lieferanten

Interessen:

- langfristige Partnerschaften auf der Basis von Vertrauen und Fairness
- Unterstützung bei der Einhaltung von Nachhaltigkeits- und Qualitätsstandards
- Förderung lokaler und regionaler Beschaffung zur Stärkung der Zusammenarbeit

Ansichten:

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 Kunden – B2B und B2C

Interessen:

- Zugang zu qualitativ hochwertigen, gesunden und nachhaltigen Produkten
- Unterstützung bei der Erreichung ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele, zum Beispiel durch klimafreundliche Menüs und umweltfreundliche Verpackungen
- Transparenz über die Herkunft und den ökologischen Fußabdruck der Produkte

Ansichten:

B2B-Kunden betrachten HOFMANNs als strategischen Partner mit neuen und nachhaltigen Lösungen. Wie auch die B2C-Kund*innen erwarten sie Zuverlässigkeit, Innovation, Qualität, Geschmack und Umweltbewusstsein.

5 Umwelt

Interessen:

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

Ansichten:

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 übernimmt.

Das Verständnis und die Berücksichtigung der Interessen der wichtigsten Key-Stakeholder – also die genannten Mitarbeitenden, Lieferanten, Kunden und die Umwelt – bilden die Grundlage für die nachhaltige und langfristige Ausrichtung von HOFMANNs. Dieses Vorgehen sichert nicht nur wirtschaftlichen Erfolg, sondern fördert auch die soziale und ökologische Verantwortung des Unternehmens.

Die Geschäftsführung trägt die Verantwortung für die Initiierung und Aufrechterhaltung des Dialogs mit den Stakeholdern und gewährleistet die Berücksichtigung ihrer Interessen und Perspektiven bei den strategischen Entscheidungen des Unternehmens.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Um die Anforderungen der CSRD zu erfüllen, hat HOFMANNs eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der ESRS durchgeführt. Diese erfolgte im Zeitraum September bis Dezember 2023 und wurde für den diesjährigen Bericht überprüft. Seitdem haben es sich jedoch keine Änderungen im Verfahren ergeben. Die nächste umfangreiche Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt, sobald sich grundlegende Änderungen in den Geschäftsaktivitäten ergeben.

Die zugrunde liegende Analyse umfasst die Identifikation und Bewertung von Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Mensch sowie finanzielle Risiken und Chancen, die sich aus nachhaltigkeitsbezogenen Umständen wie dem Klimawandel für das Unternehmen ergeben. Aus diesen zwei Perspektiven ergibt sich die sogenannte doppelte Wesentlichkeit. Betrachtet wurden die eigenen Aktivitäten sowie die gesamte Wertschöpfungskette. Für die Durchführung hat HOFMANNs einen maßgeschneiderten Ansatz entwickelt:

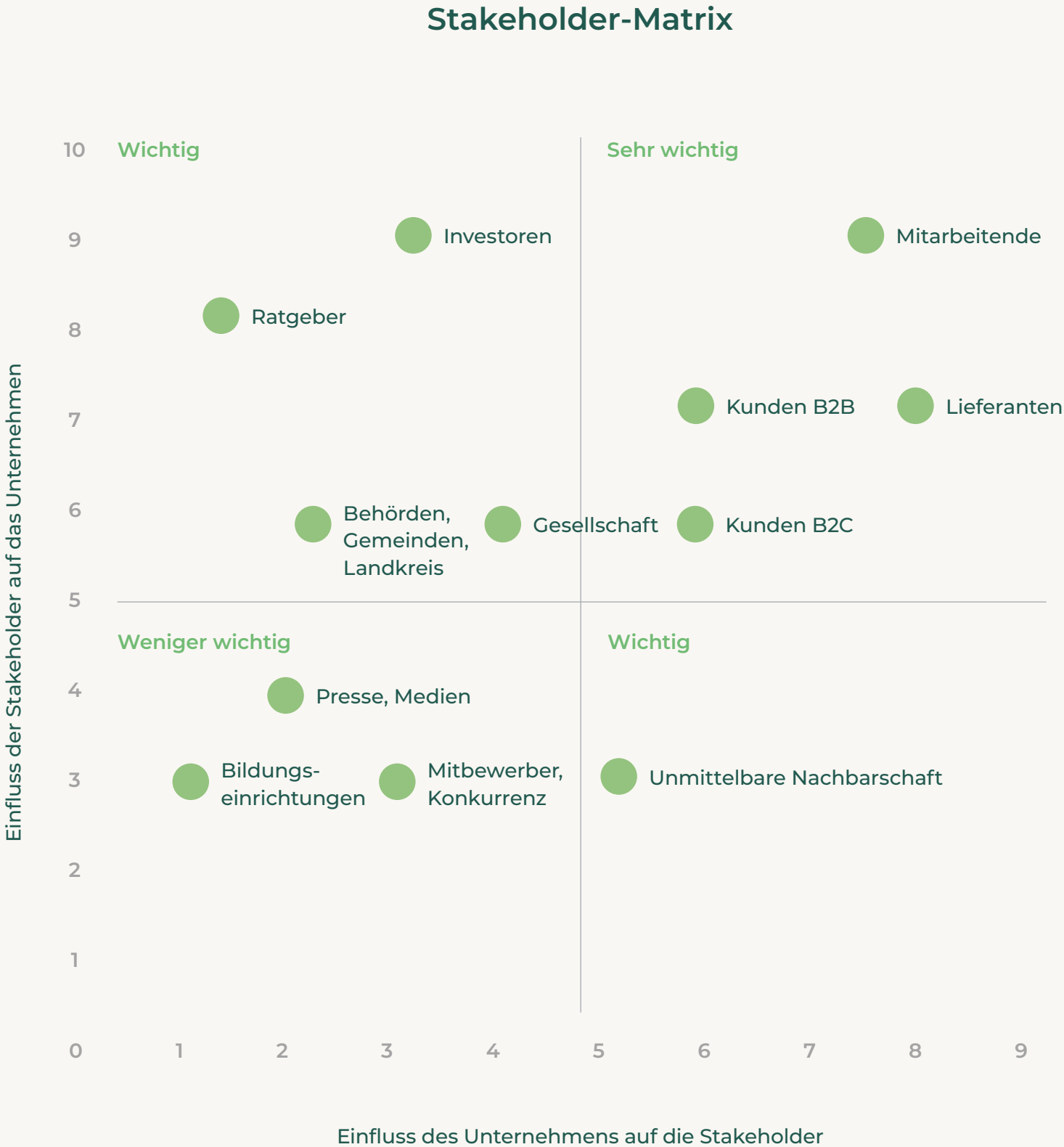
1 Analyse des Status-quo

Im ersten Schritt wurde der Status quo untersucht, um ein genaues Verständnis der Lage des Unternehmens zu erhalten. Diese Analyse befasste sich mit der Sammlung wichtiger Unternehmensdaten, den Hauptaktivitäten des Unternehmens, der Darstellung der zentralen Merkmale der Wertschöpfungskette und mit der Revision der bisherigen Nachhaltigkeitsbemühungen.

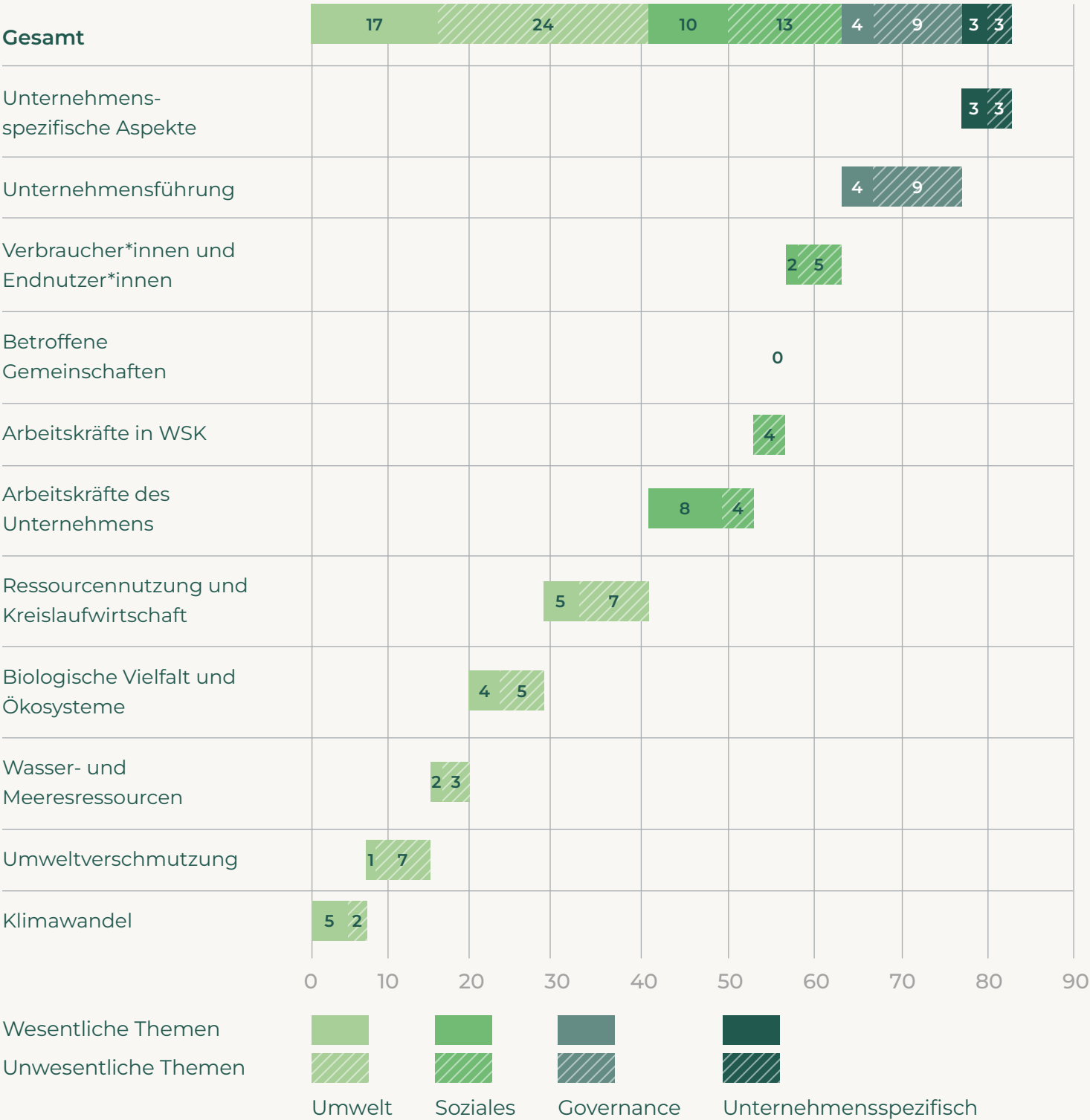
2 Stakeholder-Analyse

Anschließend wurden alle Stakeholder identifiziert, die für das Nachhaltigkeitsmanagement von HOFMANNs bedeutsam sein könnten. Sie wurden hinsichtlich ihrer Relevanz für und der möglichen Einflussnahme auf unser Unternehmen wie auch im Hinblick darauf, in welchem Grad sie von unseren Aktivitäten betroffen sind oder sein könnten, bewertet. So konnten zentrale Stakeholder-Gruppen identifiziert und ein Verständnis geschaffen werden, welche Stakeholder für welche Perspektive der doppelten Wesentlichkeit von besonderer Bedeutung sind.

Nach Möglichkeit 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.



IROs der Longlist nach Thema



3 Identifikation potenzieller Themen und Erstellen der Longlist

In diesem Schritt wurden potenziell wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette für HOFMANNs identifiziert und zu einer Longlist zusammengefasst. Dazu gehören sowohl potenzielle positive und negative Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeiten des Unternehmens als auch mögliche finanzielle Chancen und Risiken durch externe Faktoren in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Als Grundlage hierfür diente einerseits ein Recherchepapier und andererseits das Know-how der internen Fachleute. Das Recherchepapier wurde spezifisch für HOFMANNs durch externe Fachleute aufgesetzt und basiert auf Brancheninformationen des Lebensmittelsektors, unternehmensinternen Informationen und wissenschaftlichen Quellen. Mit Unterstützung interner und externer Fachleute und anhand der Einbeziehung weiterer Stakeholder-Perspektiven wurde diese Liste verfeinert und validiert, um sicherzustellen, dass alle kritischen Themen für das Unternehmen gelistet sind.

4 Auswirkungs- und Einwirkungsbewertung

Alle Themen der Longlist wurden anschließend systematisch bewertet. Dabei flossen alle zur Verfügung stehenden Informationen wie bestehende Daten, die Stakeholder-Einbindung und Recherchen mit ein. Zunächst wurden die Auswirkungen und anschließend die Einwirkungen bewertet, um die wesentlichen Auswirkungen auf mögliche Implikationen für Chancen und Risiken zu

überprüfen. Darüber hinaus wurden verschiedene Bewertungsmechanismen zugrunde gelegt, die in der Folge näher beschrieben werden:

Die Bewertung der Auswirkungen basiert auf dem Grad der Schwere bei negativen Auswirkungen beziehungsweise dem Grad des Nutzens bei positiven Auswirkungen. Sie setzt sich jeweils aus den Bewertungskriterien „Ausmaß“ und „Umfang“ der Auswirkung zusammen. Bei negativen Auswirkungen wurde zudem das Kriterium „Unabänderlichkeit“ bewertet. Für potenzielle Auswirkungen wurde außerdem die Eintrittswahrscheinlichkeit betrachtet. Auf dieser Grundlage wurde ein Scoring-System entwickelt und angewendet, das es ermöglichte, einen bestimmten Schwellenwert festzulegen, der die Wesentlichkeit der einzelnen Themen auf der Longlist definiert.

Bei der Einschätzung der Risiken und Chancen, also der Bewertung der Einwirkungen für HOFMANNs, wurde ein anderes Verfahren angewendet. Jedes Risiko und jede Chance wurde in den drei Zeithorizonten kurz-, mittel- und langfristig jeweils nach Größenordnung und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Nach der Bewertung und einer Gewichtung der verschiedenen Zeithorizonte konnte auch hier mithilfe eines entwickelten Scoring-Systems ein HOFMANNs-spezifischer Schwellenwert festgelegt werden. Chancen und Risiken oberhalb dieses Schwellenwerts gelten als wesentlich. Hierbei wurde die Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte an der bereits bestehenden und aktuellen Bewertung des anderweitigen Risikomanagements angelehnt.

Wo möglich wurden für die Bewertung von Aus- und Einwirkungen quantitative Daten herangezogen. Wo dies mangels quantitativer Daten nicht möglich war, wurde mithilfe qualitativer Analysen gearbeitet.

5 Konsolidierung und Validierung der wesentlichen Themen

Die als wesentlich identifizierten Aus- und Einwirkungen wurden in einer Themenliste und einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst und durch das Nachhaltigkeitsmanagement und die Geschäftsführung validiert. Diese Themenliste bildet zukünftig die Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement und die entsprechende Berichterstattung. Die identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken sollen systematisch in das allgemeine Risikomanagement sowie in die Sorgfaltspflichtprozesse aufgenommen und somit gleichbedeutend behandelt werden.

Die Wesentlichkeitsmatrix für das Nachhaltigkeitsmanagement von HOFMANNs



6 Hinweis in Bezug auf unternehmens- und themenspezifische Analysen

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde eng an den Vorgaben der ESRS und an der Handreichung „MAIG1“ der EFRAG 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.

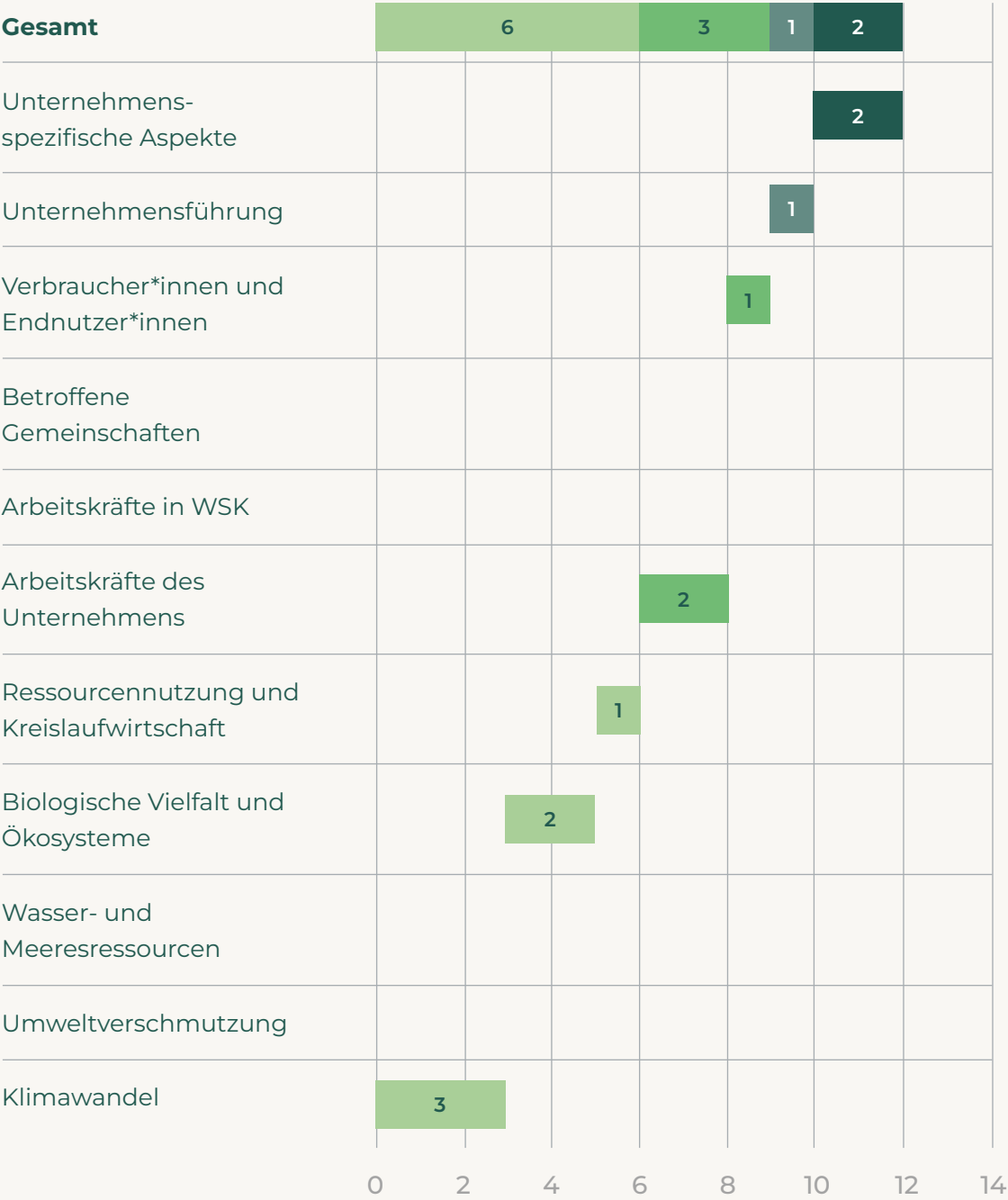
In einigen ESRS-Themenstandards werden die Anforderungen an die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hinsichtlich bestimmter Aspekte vertieft. Diese Anforderungen wurden im zuvor beschriebenen Ablauf nach Möglichkeit umgesetzt. So hat etwa das Recherchepapier, das auf den bereits weiter oben beschriebenen 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.

Wesentliche Auswirkungen nach Thema



Wesentliche Einwirkungen nach Thema



Negative Auswirkungen mit einem erhöhten Risiko

HOFMANNs legt in seinem Nachhaltigkeitsmanagement besonderen Fokus auf Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen und geografische Gebiete, die ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen bergen. Auch sie werden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und ergänzender Verfahren identifiziert und priorisiert:

1 Aktivitäten und Prozesse:

→ **Energieintensive Produktion und Logistik:** Produktion und Tiefkühlung der Lebensmittel sind energieintensive Prozesse. Der Einsatz von Ökostrom an allen Standorten ist eine wichtige Maßnahme, um die Emissionen zu reduzieren.

→ **Verpackung und Materialeinsatz:** Die Verwendung von Einwegmaterialien, einschließlich Aluminium und Plastik, birgt ökologische Risiken. HOFMANNs setzt verstärkt auf nachhaltige Alternativen wie recyceltes Aluminium und die BIOPAP®-Schale, um diese Auswirkungen zu minimieren.

→ **Landwirtschaftliche Rohstoffe:** Die Produktion von Rohstoffen wie Fleisch, insbesondere Rindfleisch, trägt signifikant zu den CO₂-Emissionen bei. Der Übergang zu einem höheren Anteil an pflanzlichen Menüs ist eine strategische Priorität, um diese Auswirkungen zu verringern.

2 Geschäftsbeziehungen:

→ **Lieferkette:** Lieferanten aus landwirtschaftlichen Bereichen stellen durch Biodiversitätsverluste, Treibhausgasemissionen und Arbeitsbedingungen ein potenzielles Risiko dar, insbesondere in Bezug auf Tierhaltung und Rohstoffanbau. Maßnahmen wie die Implementierung des LkSG und die Einführung eines Lieferantenkodex dienen dazu, die Nachhaltigkeitsstandards entlang der gesamten Lieferkette zu erhöhen.

3 Geografische Gebiete:

→ **Regionale und internationale Rohstoffquellen:** Während HOFMANNs stark auf regionale Rohstofflieferanten setzt, um Transportwege und Emissionen zu minimieren, bestehen Risiken in geografischen Gebieten, die von klimatischen Veränderungen und ökologischen Engpässen betroffen sind. Dies betrifft insbesondere globale Lieferungen von spezifischen Produkten wie Fisch.

→ **Klimatische Extreme:** Regionen, die von Wetterextremen oder Biodiversitätsverlust betroffen sind, erhöhen die Anfälligkeit für Lieferengpässe.

4 Weitere Faktoren:

→ **Regulatorische Risiken:** Neue Anforderungen wie das LkSG oder die CSRD schaffen zusätzliche regulatorische Verpflichtungen, die überwacht und eingehalten werden müssen.

→ **Marktdynamik:** Die steigende Nachfrage nach vegetarischen und veganen Produkten bietet Chancen, erfordert aber auch Anpassungen in der Produktentwicklung und den Beschaffungsstrategien.

Strategische Maßnahmen zur Risikominderung

→ **Erhöhung des pflanzlichen Angebots:** Bis 2025 sollten mindestens 50 % der Produkte vegetarisch oder vegan sein (Stand Redaktionsschluss 48 %), um die Abhängigkeit von emissionsintensiven Rohstoffen zu reduzieren.

→ **Förderung nachhaltiger Lieferketten:** Wir arbeiten mit den Lieferanten zusammen, um nachhaltige Praktiken zu implementieren und Abhängigkeiten zu diversifizieren.

→ **Investitionen in Innovation und Effizienz:** Wir optimieren den Energieverbrauch, Produktionsprozesse und Verpackungen, um Umweltauswirkungen zu minimieren.

Entscheidungsprozesse und Kontrollverfahren

HOFMANNs hat Prozesse und Kontrollverfahren etabliert, um Entscheidungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und andere Unternehmensbereiche effektiv und transparent zu treffen. Diese Strukturen gewährleisten eine sorgfältige Planung, Überwachung und Umsetzung der strategischen Ziele.

1 Entscheidungsprozess:

→ **Einbindung der Geschäftsführung:** Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsaspekten werden regelmäßig von der Geschäftsführung überprüft und genehmigt. Monatliche Meetings stellen sicher, dass wichtige Themen wie Risiken, Chancen und Fortschritte bei den Nachhaltigkeitszielen 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.

→ **Grundlage Wesentlichkeitsanalyse:** Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist die zentrale Grundlage, um Prioritäten für strategische Entscheidungen zu identifizieren und sicherzustellen, dass die wesentlichen Themen berücksichtigt werden.

2 Interne Kontrollverfahren:

→ **Prüf- und Freigabeverfahren:** Alle Berichte und Daten zur Nachhaltigkeitsberichterstattung werden vor der Veröffentlichung sorgfältig geprüft. Die Freigabe erfolgt durch die Geschäftsführung, um die Genauigkeit und Konformität mit den regulatorischen Anforderungen zu gewährleisten.

→ **Etablierung von Standards:** HOFMANNs nutzt interne Kontrollverfahren, um die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards wie der CSRD und dem LkSG sicherzustellen.

→ **Datenqualität und Nachverfolgbarkeit:** Die im Rahmen der Berichterstattung verwendeten Daten durchlaufen Validierungsprozesse, um ihre Richtigkeit und Konsistenz zu gewährleisten. Ein digitales Tool unterstützt uns, die Daten für die Berichtspflicht zu erfassen und nachzuverfolgen.

→ **Regelmäßige Überprüfung:** Quartalsweise Evaluierungen stellen sicher, dass Fortschritte bei den definierten Zielen überprüft und notwendige Anpassungen rechtzeitig vorgenommen werden.

3 Verantwortlichkeiten und Rollen:

→ **Nachhaltigkeitsmanagement:** Die Abteilung für Nachhaltigkeitsmanagement trägt die Verantwortung für die Planung, Umsetzung und Überwachung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Sie berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung.

→ **Externe Beratung:** Wo erforderlich wird externe Expertise hinzugezogen, um die internen Entscheidungs- und Kontrollprozesse weiter zu verbessern und auf dem neuesten Stand zu halten.

HOFMANNs plant, seine internen Kontrollsysteme weiter zu professionalisieren und zusätzliche Anreizsysteme für nachhaltige Leistungen einzuführen. Darüber hinaus sollen automatisierte Systeme eingeführt werden, um die Effizienz der Datenerfassung und Berichterstattung zu steigern.

In diesem Zusammenhang hat HOFMANNs damit begonnen, das Verfahren zur Ermittlung, Bewertung und Bewältigung von Nachhaltigkeitsauswirkungen und -risiken in den allgemeinen Risikomanagementprozess einzubinden. Ziel ist es, ein umfassendes und kohärentes Gesamtrisiko-profil zu entwickeln, das ökologische, soziale und wirtschaftliche Risiken berücksichtigt. HOFMANNs legt bereits seit Langem Wert auf nachhaltiges Wirtschaften und so werden zurzeit diesbezügliche Prozesse weiter formalisiert und professionalisiert. In diesem Zuge wird auch das Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeit neu aufgestellt. Den Ausgangspunkt dieser Entwicklung stellt die doppelte Wesentlichkeit dar.

HOFMANNs nutzt spezifische Eingangsparameter, die auf die Bedürfnisse und Tätigkeiten des Unternehmens zugeschnitten sind, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und strategisch zu berücksichtigen. Diese Parameter spiegeln die Prioritäten und Herausforderungen der Lebensmittelproduktion und die Unternehmensstrategie wider.

1 Externe Eingangsparameter:

→ **Regulatorische Anforderungen:** HOFMANNs berücksichtigt insbesondere Vorgaben wie das LkSG und die CSRD, die sowohl Transparenz in der Lieferkette als auch detaillierte Nachhaltigkeitsberichte fordern. Diese Anforderungen beeinflussen direkt die Beschaffung und Berichterstattung des Unternehmens.

→ Markttrends und Verbraucherverhalten:

- Die steigende Nachfrage nach pflanzlichen und vegetarischen Menüs wird als Chance gesehen, die Produktpalette anzupassen.
- Anforderungen an nachhaltige Verpackungslösungen wie die BIOPAP®-Schale spiegeln den Wunsch nach umweltfreundlicheren Alternativen.

→ Globale Herausforderungen:

- Klimawandelbedingte Risiken wie Ernteaufschläge oder steigende Energiekosten beeinflussen direkt die Rohstoffverfügbarkeit und die Produktionskosten.
- Der Verlust von Biodiversität könnte zu einer Verringerung der Verfügbarkeit hochwertiger Rohstoffe führen, insbesondere bei regionalen Lieferanten.

2 Interne Eingangsparameter:

→ Betriebs- und Produktionsdaten:

- Daten zu Energieverbrauch und CO₂-Emissionen, insbesondere die Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissi-

sionen, helfen HOFMANNs, Maßnahmen zur Emissionsreduktion in der Produktion und Logistik zu planen.

- Optimierungsmöglichkeiten im Bereich Verpackungen und Abfallmanagement werden durch Monitoring der Materialströme identifiziert.

→ **Lieferkettendaten:** Die Herkunft von Rohstoffen (z. B. regionalem Rindfleisch, Gemüse oder Milchprodukten) wird detailliert analysiert. Ziel ist die Sicherstellung hoher Standards durch die Einbindung eines Lieferantenkodex und die Überprüfung der ESG-Kriterien.

→ **Mitarbeiterdaten:** Ergebnisse aus internen Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Rückmeldungen aus Mitarbeiterbefragungen werden genutzt, um soziale Risiken wie Arbeitszufriedenheit und Sicherheit zu bewerten und Maßnahmen abzuleiten.

3 Stakeholder-Einbindung bei HOFMANNs:

→ **Kundeneinbindung:** HOFMANNs berücksichtigt das Feedback seiner Kunden, z. B. aus Betriebskantinen, Krankenhäusern und Schulen, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln. Die Präferenzen von regionalen, nachhaltigen und fleischlosen Optionen fließen direkt in die Produktentwicklung ein.

→ **Zusammenarbeit mit Lieferanten:** Lieferantenfeedback spielt eine wichtige Rolle, um Standards in der Rohstoffproduktion, z. B. in Bezug auf Bio-Qualität oder Tierwohl, zu überprüfen.

→ **Mitarbeitereinbindung:** Nachhaltigkeitsworkshops und regelmäßige Dialoge ermöglichen es, operative Herausforderungen direkt in strategische Maßnahmen umzuwandeln.

4 Analytische Tools und Verfahren bei HOFMANNs:

→ **Doppelte Wesentlichkeitsanalyse:** HOFMANNs nutzt diese Analyse, um Risiken und Chancen aus der Perspektive des Unternehmens wie auch der Gesellschaft zu bewerten. Themen wie Klimawandel und Tierwohl wurden dadurch als „Material Topics“ identifiziert.

→ **IRO-1-Prozess:** Der Prozess zur Bewertung von „Impacts, Risks & Opportunities“ wird angewandt, um datenbasierte Entscheidungen über wesentliche Risiken wie Preisvolatilität bei Rohstoffen oder regulatorische Veränderungen zu treffen.

5 Integration in Bewältigungsstrategien bei HOFMANNs:

→ Maßnahmen zur Risikoanpassung:

- Reduktion von CO₂-Emissionen durch die Nutzung von 100% Ökostrom
- im besten Fall Erhöhung des Anteils an regionalen Rohstoffen, um Lieferkettenrisiken zu minimieren (hier jedoch auch in Abhängigkeit zu Verfügbarkeiten und Qualität, die ebenfalls Entscheidungsparameter darstellen)
- Förderung vegetarischer und veganer Produkte zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks, da z. B. Rindfleisch 17,3% der gesamten Unternehmens-CO₂-Emissionen ausmacht

→ **Ressourceneffizienz und Verpackung:** Einführung nachhaltiger Verpackungen wie der BIOPAP®-Schale, um Abfall und Umweltauswirkungen zu reduzieren

HOFMANNs wird diese Eingangsparameter weiter nutzen und ausbauen, um seine Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich zu optimieren. Die geplante Erweiterung von Datenmanagementsystemen und die stärkere Automatisierung der Analysen sollen den Prozess weiter professionalisieren.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen – im Überblick

Wie in allen anderen Bereichen haben wir auch zu diesem Thema eine intensive Analyse der Wesentlichkeit vorgenommen. Die Stakeholder-Gruppe 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:

E1 „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 tragen wir erheblich zu den Treibhausgasemissionen bei. 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 durch Förderung klimafreundlicher Lebensweise	Eine aktive Förderung klimafreundlicher Lebensweisen und nachhaltiger Produkte durch HOFMANNs kann zu einer erheblichen Reputationssteigerung führen. Dieses Engagement zeigt Verantwortungsbewusstsein gegenüber Umwelt und Gesellschaft, was das Vertrauen und die Loyalität der Kund*innen stärkt. Eine starke Reputation kann wiederum den Markenwert erhöhen und die Positionierung am Markt verbessern. Darüber hinaus kann die Einführung alternativer Fisch- und Fleischprodukte 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 erhöht.
⊗ 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 wird erheblich Wasser 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 Emissionen 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 Fähigkeit der Natur, lebenswichtige Dienstleistungen für den Menschen zu erbringen.
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 Schutz der biologischen Vielfalt	Indem HOFMANNs sich für den Schutz der biologischen Vielfalt einsetzt und nachhaltige Geschäftspraktiken übernimmt, 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 und die Kosten von Rohstoffen beeinträchtigen und zu Herausforderungen in der Produktion und Lieferkette führen.

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

E5 „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 fördert die Wiederverwendung und das Recycling von Materialien, reduziert die Umweltbelastung und verringert die Abhängigkeit von neuen Rohstoffen. Dieser Ansatz trägt zur Reduzierung des Abfallaufkommens bei und unterstützt eine nachhaltigere, ressourcenschonende Wirtschaft.
✅ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Erhöhung des Anteils recycelter Materialien	Indem wir den Anteil recycelter Materialien in unseren Verpackungen erhöhen, wird der Verbrauch natürlicher Ressourcen gesenkt. Dies hilft nicht nur bei der Reduzierung der Umweltauswirkungen, sondern fördert auch die Wirtschaftlichkeit im Recyclingkreislauf und unterstützt die Entwicklung einer nachhaltigen Materialwirtschaft.
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 steigert die Produktivität des Unternehmens.
✅ Tatsächliche positive Auswirkung (OO)	Minimierung von Ausfallzeiten und Krankheitskosten	Durch präventive Gesundheitsmaßnahmen und Sicherheitsrichtlinien minimieren wir Ausfallzeiten und Krankheitskosten. Solche Maßnahmen schützen die Mitarbeitenden, fördern ein sicheres Arbeitsumfeld und reduzieren die durch krankheitsbedingte Abwesenheiten entstehenden finanziellen Belastungen für das Unternehmen.
➡️ 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	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 soll. 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	wirtschaftliche Stabilität durch Diversität	Durch den Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur bei HOFMANNs kann Diskriminierung reduziert werden. Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz fördern Gleichberechtigung und tragen zu einem respektvollen Miteinander bei. Dadurch soll 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 macht HOFMANNs zu einem bevorzugten Arbeitgeber, 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 alternativer Fisch- und Fleischprodukte 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, bietet dies eine Chance zur Umsatzsteigerung und zur Differenzierung im Wettbewerb.
Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern		
✔ Tatsächliche positive Auswirkung	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 schafft ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld. Dies stärkt die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und dem Unternehmen, erhöht das Engagement und fördert eine positive Wahrnehmung bei unseren Stakeholdern. Eine solche Kultur trägt zur langfristigen Bindung von Talenten bei und verbessert das Unternehmensimage.
⬆ 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 Auswirkung (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 fördert wir Nachhaltigkeit und ethische Standards in unserer Lieferkette. Dieser Kodex hilft bei der Minimierung von Risiken wie etwa Umweltverschmutzung oder unfairen Arbeitspraktiken und stellt sicher, dass die Zulieferer die gleichen hohen Standards erfüllen. Dies verbessert nicht nur die Qualität unserer Produkte, sondern stärkt auch das Vertrauen der Kund*innen.
Aspekte außerhalb der ESRS	Auswirkungen, Risiken und Chancen	Beschreibung
Regionaler Fokus in der Lieferkette		
✓ ⬆ Tatsächliche positive Auswirkung Chance (OO)	Resilienzerhöhung durch regionalen Fokus in der Lieferkette	Ein regionaler Fokus in der Lieferkette minimiert Kosten und Umwelteinflüsse und stärkt lokale Wirtschaftsstrukturen. Diese Strategie erhöht die Resilienz von HOFMANNs gegenüber globalen Störungen wie Lieferengpässen oder Preisschwankungen. Zudem fördert sie eine engere Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und kann 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)

Finanzielle Effekte wesentlicher Risiken und Chancen im Überblick

Wir haben nun erstmals eine zusammenfassende Betrachtung der potenziellen finanziellen Auswirkungen zentraler Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen auf unser Unternehmen herausgestellt. Neben den finanziellen Effekten werden auch die voraussichtlichen Auswirkungen und der jeweilige zeitliche Horizont der Risiken und Chancen dargestellt. Diese erste Einschätzung dient als Grundlage für eine weiterführende Analyse und eine potenzielle Integration in unsere strategische Planung.

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 (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

Übergangsplan für den Klimaschutz

Unser Unternehmen verfolgt aktiv Ziele, um die Umwelt- auswirkungen – und damit sind insbesondere die CO₂- Emissionen gemeint – maßgeblich zu reduzieren. Wir sehen nicht nur die Risiken, die aus unseren Geschäfts- interessen hervorgehen, sondern auch eine gesellschaft- liche Verantwortung, die wir übernehmen möchten. Wir setzen bereits heute auf Maßnahmen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks, wie die Umstellung auf erneuerbare Energien zeigt. Wir sind dabei, unsere eigenen Auswirkungen auf das Klima noch besser zu ver- stehen, um einen klaren Dekarbonisierungs- und Über- gangsplan für den Klimaschutz entwickeln zu können.

Beschreibung des Prozesses in Bezug auf die Auswirkungen des Klimawandels

Das Ermittlungsverfahren dieser Risiken wird in ESRS 2-IRO 1 beschrieben. Das Verfahren im Bereich klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen weicht im Wesentlichen nicht von dem dort beschriebe- nen Prozess ab. Jedoch wurde neben der Wesentlich- keitsanalyse auch eine Klimabilanzierung vorgenommen, die eigene Aktivitäten und die Wertschöpfungskette be- trachtet. Im Bereich Umwelt wurden während der We- sentlichkeitsanalyse diverse Kanäle genutzt, um ein möglichst genaues Bild über Aus- und Einwirkungen in diesem Bereich zu erlangen. So wurde ein umfängliches Recherchepapier aufgesetzt, dass unseren Geschäfts- fokus auf ökologische Implikationen untersuchte. Zudem sind wir mit den entsprechenden Stakeholdern und ex- ternen Fachleute aus Universitäten und NGOs sowie ex- ternen Beratern in Dialog getreten. Neben den unter

E1-SBM-3 beschriebenen klimabezogenen Risiken hat HOFMANNs ebenfalls wesentliche Auswirkungen identi- fiziert. Hierbei sind insbesondere zwei zu nennen:

- 1 **THG-Emissionen in eigenen Prozessen und der Wert- schöpfungskette:** Durch die Herstellung und den Transport unserer Tiefkühlmenüs tragen wir zu Treib- hausgasemissionen bei. Diese Emissionen entstehen in unseren eigenen Betriebsprozessen sowie in unse- rer gesamten Wertschöpfungskette. Gerade die Land- wirtschaft in der vorgelagerten Lieferkette spielt hier eine große Rolle.
- 2 **Hoher Energiebedarf in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette:** Unser Kerngeschäft erfordert einen hohen Energiebedarf, insbesondere für Trans- port und Kühlung, sowie bei der Herstellung der Produkte. Dies führt zu einem erhöhten Verbrauch energetischer Ressourcen, was wiederum die Umwelt- belastung erhöht.

Strategien

Im ersten Schritt hat unser Unternehmen eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die uns die relevan- ten Themen aufgezeigt und es uns ermöglicht hat, einen tieferen Einblick in die Bedürfnisse und Erwartungen un- serer Stakeholder zu gewinnen. Dabei haben wir festge- stellt, dass vielfach noch keine ausformulierten und ver- festigten Strategien existieren. Das gilt auch für das Material Topic „Klimawandel“. Es ist daher von höchster Priorität, diese Erkenntnisse zukünftig in konkrete Maß- nahmen umzusetzen. Durch eine verstärkte Fokussierung auf unsere wesentlichen Themen können wir sicherstellen, dass unsere Unternehmensstrategie und unsere Unter- nehmenziele besser auf die Bedürfnisse unserer Stake- holder ausgerichtet sind und wir einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten können.

Ein möglicher Ansatz ist zum Beispiel die Diversifizierung der Lieferkette. Durch die Diversifizierung der Lieferanten und Rohstoffquellen kann HOFMANNs seine Abhängig- keit von bestimmten Regionen oder Ernten reduzieren.

Den Fokus noch viel stärker auf regionale Rohstoffe zu legen, ist ebenfalls eine Möglichkeit. Dieser Weg kann hel- fen, das Risiko von Ernteausschlägen aufgrund von klimabe- dingten Wetterextremen zu mindern.

Das Erstellen von Strategien, Maßnahmen und Zielen im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und den Anpas- sungen an den Klimawandel befindet sich bei HOFMANNs im Stadium der Bearbeitung und soll spätestens im vierten Quartal 2025 durch die Fachabteilungen validiert werden. Auch wenn noch keine vollständige Strategie besteht, lie- gen bereits erste Ideen für eine Dekarbonisierungsstrategie vor. Diese werden diskutiert, um die umsetzbaren Ansätze zu identifizieren und das weitere Vorgehen festzulegen.

Maßnahmen

Um den Ausstoß von CO₂ zu reduzieren, haben wir trotz fehlender Strategie verschiedene Maßnahmen ergriffen. Zu diesen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel bereits einen positiven Beitrag leisten, gehören die folgenden:

Anpassung an den Klimawandel

⊗ Risiko (VC)

→ Preisvolatilität durch klimabedingte Wetterextreme

Klimaschutz

↓ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)

→ THG-Emissionen in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette

↑ Chance (OO)

→ Reputations- und Absatzsteigerung durch Förderung klimafreundlicher Lebensweise

Energie

↓ Tatsächliche negative Auswirkung (OO, VC)

→ hoher Energiebedarf in eigenen Prozessen und der Wertschöpfungskette

⊗ Risiko (VC)

→ steigende Energiekosten



- **Umstellung auf Ökostrom:** Seit November 2024 bezieht HOFMANNs an allen Standorten 100 % Strom aus erneuerbaren Energiequellen wie Sonne, Wind, Wasser oder Biomasse. Dies reduziert die CO₂-Emissionen erheblich.
- **Energieeffizienz:** Durch ein zertifiziertes Energiemanagement nach DIN EN ISO 50001:2018 optimiert HOFMANNs kontinuierlich den Energieverbrauch. Beispielsweise wurde der Stromverbrauch durch moderne Kühl- und Isoliertechnologien am Standort in Wustermark um 110.000 kWh pro Jahr gesenkt.
- **Produktentwicklung pflanzenbasierter Menüs:** HOFMANNs erhöht den Anteil veganer und vegetarischer Menüs, um den CO₂-Ausstoß zu reduzieren.
- **Innovative Verpackungslösungen:** Mit der Einführung der BIOPAP®-Schale, die vorrangig aus nachwachsenden Rohstoffen besteht, und der Nutzung der Landpack®-Isolierverpackung aus Stroh setzt HOFMANNs auf Verpackungen, die den ökologischen Fußabdruck verringern.
- **Optimierung der Logistik:** Durch strategische Routenplanung, eine bestmögliche Auslastung der eigenen Lkw und kurze Transportwege durch regionale Zulieferstrukturen reduziert HOFMANNs die CO₂-Emissionen im Bereich der Auslieferung. Dazu wird schrittweise die Erneuerung der Lkw-Flotte vorangetrieben. Zwei neue MAN-Lkw, die pro 100 km bis zu drei Liter Diesel weniger verbrauchen, wurden schon gekauft.
- **Reduzierung von Lebensmittelabfällen:** Durch vollständige Verarbeitung der Zutaten und Zusammenarbeit mit Partnern wie ReFood zur sinnvollen Verwertung von Restbeständen konnte HOFMANNs den Anteil der Lebensmittelabfälle kontinuierlich senken. Im Berichtsjahr betrug der Anteil der Lebensmittelabfälle 3,77 %.

Ziele

HOFMANNs hat bislang noch keine eigenen umweltbezogenen Ziele formuliert, plant jedoch, die langfristigen Zielvorstellungen in enger Abstimmung mit der Compass Group weiterzuentwickeln. Dabei sollen zentrale Nachhaltigkeitsziele wie die angestrebte Klimaneutralität bis 2050 berücksichtigt werden. Durch diese Abstimmung möchte HOFMANNs sicherstellen, dass zukünftige Maßnahmen im Einklang mit den übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategien der Compass Group stehen und gleichzeitig auf die spezifischen Rahmenbedingungen des Unternehmens zugeschnitten sind.

Der Umgang mit Energie ist dabei zentral für den Klimaschutz. Deshalb wurden alle Standorte auf Ökostrom umgestellt. Dieser Wechsel hat bedeutende positive Auswirkungen auf die Reduzierung der Emissionen unseres Unternehmens und trägt zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks bei. Dieser Ökostrom wird aus erneuerbaren Energiequellen wie Sonne, Wind, Wasser oder Biomasse erzeugt und verursacht im Vergleich zu konventionell erzeugtem Strom wesentlich weniger Treibhausgasemissionen.

Im Bereich der Produktentwicklung ist es unser entscheidendes Ziel, mehr vegane und vegetarische Menüs zu produzieren, weil sie – im Vergleich – dazu beitragen, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren und die Umweltbelastung zu verringern. Die Fleischproduktion ist bekanntlich ressourcenintensiv und trägt erheblich zu den Treibhausgasemissionen bei, insbesondere durch den Methanausstoß von Nutztieren, den Landverbrauch für Weideflächen und Futtermittelanbau sowie den Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden.

Neben der Ausweitung des veganen und vegetarischen Produktportfolios setzen wir auch auf umfassende Maßnahmen zur Kundenaufklärung. Durch gezielte Kampagnen

Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch	2023	2024
Anteil des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen am Gesamtenergieverbrauch	31,6 %	32,0 %
Anteil des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	68,4 %	68,0 %
Gesamtenergieverbrauch	43.373 MWh/t	43.882 MWh/t
aus nicht erneuerbaren Quellen	29.638 MWh/t	29.796 MWh/t
aus erneuerbaren Quellen	13.735 MWh/t	14.086 MWh/t
Energieverbrauch / Produktionsmenge	2,375 MWh/t	2,284 MWh/t
Gesamtenergieverbrauch	43.373 MWh/t	43.882 MWh/t
Produktionsmenge	18.266 t	19.211 t
Energieintensität aus klimaintensiven Sektoren (Gesamtenergieverbrauch pro Nettoumsatzerlös)		
Die Energieintensität gemäß ESRS-vorgegebener Berechnungsweise	–	0,2541 kWh/€

THG-Bruttoemissionen (in t CO ₂ eq)	2023	2024
THG-Gesamtemissionen	58.784	59.963
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	7.275	7.104
Scope-2-THG-Bruttoemissionen	43	51
Scope-3-THG-Bruttoemissionen	51.466	52.808
1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	41.571	44.553
2 Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	1.326	1.343
3 Transport und Verteilung (vorgelagert)	453	563
4 Abfallaufkommen im Betrieb	54	70
5 Geschäftsreisen	–	7
6 Transport und Verteilung (nachgelagert)	19	132
7 Gebrauch verkaufter Produkte	8.012	5.973
8 Entsorgung verkaufter Produkte	31	34
9 Leasing (nachgelagert)	0,13	133
Aufschlüsselung der Messmethode (standortbezogen vs. marktbezogen, in t CO ₂ eq) ¹		
Standortbezogen	64.115	65.427
Marktbezogen	58.784	59.963

¹ Der Unterschied in den Ergebnissen der beiden Methoden ist eine Folge der unterschiedlichen Datenquellen und Annahmen, die jeder Ansatz verwendet. Während die standortbezogene Methode (location-based method) durchschnittliche Emissionsfaktoren des Strommixes zur Berechnung heranzieht, werden bei der marktbezogenen Methode (market-based method) spezifische Emissionsfaktoren basierend auf den tatsächlichen Verträgen von HOFMANNs mit seinen Energielieferanten verwendet. Diese Energie ist zum größten Teil aus erneuerbaren Quellen bezogen.

wie den Veganuary und durch Informationsformate wie Webinare soll das Bewusstsein für pflanzenbasierte Ernährung gestärkt und ein nachhaltiger Konsum gefördert werden.

Für HOFMANNs sollen auf der Grundlage der vollständigen Klimabilanzierung weitere Maßnahmen zur Reduktion abgeleitet und umgesetzt werden. Hierzu wird eine unternehmensweite Strategie erarbeitet. Mit der notwendigen Erstellung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Zusammenhang mit dem Klimawandel wurde bereits begonnen, sie sollen spätestens im vierten Quartal 2025 durch die Fachabteilungen validiert werden. Derzeit liegen noch keine finalen Konzepte vor, weil die Komplexität und der abteilungsübergreifende Abstimmungsbedarf einen erhöhten Zeitaufwand erfordern.

HOFMANNs verfolgt einen methodischen Ansatz zur Treibhausgasbilanzierung, der auf dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) basiert und Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 kategorisiert. Zur Ermittlung direkter (Scope 1) und indirekter energiebezogener Emissionen (Scope 2) nutzen wir tatsächliche Verbrauchsdaten – ergänzt durch standardisierte Emissionsfaktoren namhafter Institutionen wie DEFRA, UBA und IFEU.

Für Scope-3-Emissionen, die aufgrund ihrer Natur und Vielfältigkeit innerhalb unserer Wertschöpfungskette am komplexesten sind, greifen wir auf eine Mischung aus spezifischen und durchschnittlichen Emissionsfaktoren zurück. Beispielsweise basiert die Berechnung der Emissionen aus dem Gebrauch verkaufter Produkte auf der Annahme, dass 70 % der Mahlzeiten in der Mikrowelle und der Rest mit alternativen Methoden zubereitet wird, wobei der deutsche Strommix als Berechnungsgrundlage dient.

In der folgenden Tabelle werden die für die Erstellung der THG-Bilanz der Hofmann Menü-Manufaktur verwendeten Kalkulationsmethoden sowie Optimierungsvorschläge in Bezug auf die Datenerhebung für das Geschäftsjahr 2025 erläutert.

Marktbezogene Scope-2-THG-Emissionen ¹	2023	2024
Strom mit erneuerbaren Energiezertifikaten	88 %	99 %
Strom aus nicht erneuerbaren Energiequellen	12 %	1 %

¹ Zahlen sind aufgerundet (methodische Anpassung der Berechnung zwischen 2023 und 2024).

Scope	Beschreibung	Kalkulationsmethode	Wesentl. Änderungen der Kalkulationsmethode
Scope 1.1 Stationäre Verbrennung	Erdgas, Heizöl, Ölverbrauch für Kochprozesse und Heizung	Liste pro Standort mit Verbräuchen in kWh, Hamburg (HMM ¹) und Kelsterbach (HMM), Fortschreibung aus dem GJ 2023	–
Scope 1.2 Mobile Verbrennung	Dieserverbrauch aus eigenem Fuhrpark	Liste pro Standort nach Kraftstoffverbräuchen der eigenen Flotte in Liter	–
Scope 1.4 Flüchtige Gase	eigene Kühlfahrzeuge, eigene Klimaanlage	Verbräuche der Kühlmittel, ermittelt durch Nachfüllmengen aus stationärer Kühlung (Gebäudekühlung und Klimaanlage) gemieteter oder eigener Gebäude, sowie Kühlmittel-verbräuche von Lkw	–
Scope 2.1 Stromverbrauch	Stromverbräuche an Standorten	Liste pro Standort mit Verbräuchen in kWh, markt- und standortbasiert	–
Scope 3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	Rohwaren, Verpackungsmaterialien, Transport vom Großhändler zur Produktion	Kombination aus „average product method“ und „average spend-based method“	–
Scope 3.3 Vorgelagerte energiebezogene Emissionen	Emissionen verbunden mit Beschaffung, Produktion und Transport der verbrauchten Brennstoffe und der erzeugten Energie	Verbrauchswerte aus Scope 1 und Scope 2	–
Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	Transport von Lieferungen zu den Kund*innen und Zustellung durch Logistikdienstleister auf HMM-Kosten, Versand von Waren an Endkund*innen (B2C) über Online-Bestellungen (Kosten liegen bei HOFMANNs)	„Distance-based“-Methode, dienstleisterspezifische Emissionsberechnung	Bereitstellung von Daten über Transport- wege durch Logistikdienstleister und Emissionsrohdaten von DHL
Scope 3.5 Abfallaufkommen im Betrieb	Entsorgungstypen umfassen Recycling, Verbrennung, offenen Kreislauf, Deponie	abfalltypspezifische Methode mit Emissionsfaktoren für spezifische Abfallarten	–
Scope 3.6 Geschäftsreisen	Geschäftsreisen mit dem Flugzeug, Economy Kurzstrecke, Hotelübernachtungen	„Distance-based“-Methode mit geschätzten km-Angaben basierend auf Abflug und Ziel	–
Scope 3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	Versand von Waren an Endkund*innen (B2C) über Online-Bestellungen und Einrichtungen (Kosten liegen bei den Kund*innen)	Verwendung eines allgemeinen Emissionsfaktors pro Paket	–
Scope 3.11 Gebrauch verkaufter Produkte	Mahlzeiten, die in Einrichtungen und von Endkund*innen zu Hause verzehrt werden	Annahme bestimmter Zubereitungsarten und Lagerung für Energieverbräuche	–
Scope 3.12 Entsorgung verkaufter Produkte	Entsorgung und Recycling von Verpackungen der verkauften Produkte	Annahme von Verpackungsmaterialien und -gewichten, Emissionsfaktoren für verschiedene Entsorgungsarten	–
Scope 3.13 Leasing (nachgelagert)	vermietete Kühlschränke und Heißluftöfen	Erfassung der Kühlflüssigkeit aus der Rückgabe defekter Kühlschränke	–

¹ HOFMANN Menü-Manufaktur

ESRS E2

Umweltverschmutzung

Im ersten Schritt hat unser Unternehmen – wie beschrieben – eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die einen klaren Einblick in die relevanten Themen gibt – auch aus Stakeholdersicht. Durch eine verstärkte Fokussierung auf die entsprechenden Themen können wir sicherstellen, dass unsere Unternehmensstrategie und unsere Unternehmensziele besser auf die Bedürfnisse unserer Stakeholder ausgerichtet sind und wir einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten können.

Strategien

Für das Material Topic „Umweltverschmutzung“ bestehen zurzeit noch keine ausformulierten und verfestigten Strategien, weil die Komplexität und der abteilungsübergreifende Abstimmungsbedarf einen erhöhten Zeitaufwand erfordern. Das Erstellen entsprechender Ziele, Konzepte und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Thema Umweltverschmutzung ist in Bearbeitung und soll spätestens im vierten Quartal des Jahres 2025 durch die Fachabteilungen validiert werden.

Maßnahmen

Auch wenn es bisher keine konkrete verabschiedete Strategie und kein Konzept zum Bereich Umweltverschmutzung gibt, haben wir bereits Maßnahmen umgesetzt.

→ Reduktion von CO₂-Emissionen:

- Einsatz von 100% Ökostrom an den Standorten zur Senkung des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen
- Optimierung der Logistik durch kürzere Transportwege und Zusammenarbeit mit regionalen Lieferanten

→ Nachhaltige Verpackung:

- Nutzung der BIOPAP®-Schale, die aus nachwachsenden Rohstoffen besteht und auch eine bessere Klimabilanz als herkömmliche Verpackungen aufweist
- 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 Schulungen:

- Durchführung von Schulungen für Mitarbeitende, um das Bewusstsein für die Reduzierung von Umweltverschmutzung zu fördern

Ziele

Konkrete Konzepte für den Bereich „Umweltverschmutzung“ werden derzeit – wie bereits oben beschrieben – erarbeitet und sollen bis Ende des Jahres 2025 fachlich abgestimmt sein. Die Komplexität des Themas und die abteilungsübergreifende Abstimmung verlängern diesen Prozess.



Wasser- und Bodenverschmutzung



Potenzielle negative Auswirkung

→ Verschmutzung von Wasser und Boden durch Landwirtschaft (VC)

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

VC = Value Chain (Wertschöpfungskette)



wurden die Exklusivrechte an der BIOPAP®-Schale abgegeben, damit auch andere Unternehmen sie nutzen können

ESRS E3

Wasser- und Meeresressourcen

HOFMANNs verbraucht Wasser. Dieser Verbrauch setzt sich zum einen aus den Produktionsprozessen zusammen: Wasser ist Bestandteil unserer Produkte, es entweicht als Dampf während des Koch- und des Abkühlungsprozesses in der Kochphase. Zum anderen nutzen wir es zum Reinigen der Maschinen und Anlagen, während der Produktion und in der Endreinigung der kompletten Produktion und Abfüllung. Auch kommt Wasser bei der Erzeugung von Prozessdampf und in der Kälteerzeugung durch Verdunstungsverflüssiger zum Einsatz. Weiterer Wasserverbrauch fällt im Rahmen der Sanitäreinrichtungen und der Personalhygiene an.

Strategien
Das Erstellen von Zielen, Konzepten und Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen ist – wie im Bereich Umweltverschmutzung – in Bearbeitung und soll spätestens im vierten Quartal des Jahres 2025 validiert werden. Grundlage dafür ist auch hier die doppelte Wesentlichkeitsanalyse.

Gesamtwasserverbrauch aus eigenen Geschäftstätigkeiten	2023	2024
	131.378 m ³	135.334 m ³

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

Maßnahmen
Zwar liegt noch keine offiziell verabschiedete Strategie zur Umweltverschmutzung vor, dennoch wurden bereits konkrete Maßnahmen ergriffen:

- **Optimierung des Wasserverbrauchs in der Produktion:**
- Anpassung von Prozessen, insbesondere bei der Zubereitung und Weiterverarbeitung von Lebensmitteln, um den Wasserverbrauch zu reduzieren
- **Nachhaltige Beschaffung von Fisch und Meeresfrüchten:**
- Einkauf von Fisch und Meeresfrüchten aus zertifizierten nachhaltigeren Quellen, zum Beispiel mit MSC- oder ASC-Zertifizierung
- **Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden:**
- Durchführung von Mitarbeiterschulungen, um das Bewusstsein für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser zu stärken – unter besonderer Berücksichtigung der speziellen übergeordneten gesetzlichen Anforderungen an Hygiene und Sauberkeit

Ziele
Konkrete Konzepte für Wasser- und Meeresressourcen werden derzeit erarbeitet und sollen bis Ende des Jahres 2025 fachlich abgestimmt sein. Die Komplexität des Themas und die abteilungsübergreifende Abstimmung verlängern den Prozess.

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)

2025

werden Konzepte zum Schutz von Wasser- und Meeresressourcen erarbeitet

ESRS E4

Biologische Vielfalt und Ökosysteme – Übergangsplan

Die Angabepflicht zum Übergangsplan zur biologischen Vielfalt und zu Ökosystemen kann von HOFMANNs noch nicht abschließend erfüllt werden. Aber: Wir erkennen die zentrale Bedeutung der biologischen Vielfalt und gesunder Ökosysteme für die langfristige Resilienz unseres Geschäftsmodells an. Der Erhalt natürlicher Ressourcen ist für uns essenziell, um die Rohstoffverfügbarkeit sicherzustellen, ökologische Risiken zu minimieren und uns auf regulatorische Anforderungen sowie gesellschaftliche Erwartungen vorzubereiten.

Strategien

HOFMANNs hat noch keine vollständig entwickelte Strategie für den Umgang mit Biodiversität und Ökosystemen auf der Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Die entsprechenden Arbeiten am Übergangsplan und den entsprechenden Zielen, Konzepten und Maßnahmen sollen im vierten Quartal des Jahres 2025 abgeschlossen werden. Damit können die Biodiversitätsziele fest in die Unternehmensstrategie integriert werden und alle relevanten Abteilungen sollen aktiv daran mitgewirkt haben.

Maßnahmen

Auch wenn in diesem Bereich die Arbeiten an den strategischen Grundlagen noch laufen, haben wir auch hier bereits sinnvolle Maßnahmen umgesetzt:

→ Förderung nachhaltiger Landwirtschaft:

- HOFMANNs arbeitet mit Lieferanten zusammen, die umweltfreundliche und biodiversitätsfördernde Anbaumethoden anwenden. Dabei wird besonderer Wert auf die Beschaffung von Rohstoffen aus regionalen und nachhaltigen Quellen gelegt, was die Belastung der Ökosysteme durch intensive Landwirtschaft reduziert.

→ Förderung pflanzlicher Ernährung:

- Der Ausbau des pflanzlichen Produktportfolios ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von HOFMANNs. Durch die Erhöhung des Anteils vegetarischer und veganer Menüs wird der Druck auf natürliche Ökosysteme, der durch die intensive Tierhaltung entsteht, deutlich verringert. Bis 2025 sollen mindestens 50 % des Portfolios aus pflanzlichen Produkten bestehen (Stand Redaktionsschluss 48 %).

→ Bildung und Bewusstseinsbildung:

- HOFMANNs sensibilisiert seine Mitarbeitenden durch freiwillige Schulungen für die Bedeutung der Biodiversität und deren Schutz. Dies stärkt das Bewusstsein entlang der gesamten Wertschöpfungskette und fördert nachhaltige Praktiken.

Ziele

Die Ziele im Bereich „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“ werden, wie benannt, zurzeit erarbeitet und sollen zum Ende des Jahres 2025 vorliegen.



Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts – Klimawandel

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

Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen

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

→ Förderung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur

- ↑ **Chance**
→ mögliche Imagestärkung durch Schutz der biologischen Vielfalt

Auswirkungen und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen

- × **Risiko**
→ Verlust von Ökosystemdienstleistungen durch Biodiversitätsverlust (VC)

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

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

ESRS E5

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Bei uns spielen Verpackungen eine wichtige Rolle. Durch die gezielte Auswahl nachhaltigerer Materialien leisten wir einen Beitrag zur Reduzierung negativer Umweltauswirkungen. Zudem stellen wir sicher, dass Verpackungen ordnungsgemäß entsorgt und recycelt werden. Auch beim Bereich „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ orientiert sich unser Verfahren zur Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen weitgehend am in ESRS 2 – IRO 1 beschriebenen Vorgehen.

Strategien

Die Erarbeitung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Sinne der ESRS-Vorgaben für den Bereich „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“ ist derzeit im Gange. Eine Validierung durch die Fachabteilungen ist auch hier bis spätestens zum vierten Quartal 2025 vorgesehen. Aufgrund der thematischen Komplexität und des abteilungsübergreifenden Abstimmungsbedarfs gestaltet sich der Prozess zeitintensiv.

Maßnahmen

Wir haben bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, um Nachhaltigkeit, Ressourceneffizienz und die Förderung der Kreislaufwirtschaft aktiv voranzutreiben. Ein zentraler Schwerpunkt liegt auf der Optimierung von Verpackungen und Materialien. So wurden alle Verpackungen gemäß dem deutschen Verpackungsgesetz lizenziert, um ihre Rückführung in den Wertstoffkreislauf zu ermöglichen. Zudem wurde auf Recycling-Aluminium als Ausgangsmaterial umgestellt, was die Umweltbilanz der Aluschalen erheblich verbessert hat. Die BIOPAP®-Schale ist nach der Europäischen Norm EN 13432 kompostierbar und nach

90 Tagen abgebaut. Auch die Landpack®-Isolierverpackungen aus Stroh bieten eine nachhaltige Alternative, die vollständig kompostierbar ist und 95,4 % weniger Emissionen im Vergleich zu Styropor verursacht.

Ein weiterer bedeutender Schritt war die vollständige Umstellung auf Grünstrom für alle Niederlassungen. Parallel dazu werden erneuerbare Ressourcen verstärkt genutzt, um die Abhängigkeit von fossilen Rohstoffen zu verringern, Treibhausgasemissionen zu senken und die Luftqualität zu verbessern. Ein Beispiel ist der Standort in Wustermark, an dem der Stromverbrauch durch moderne Kühl- und Isoliertechnologien um 110.000 kWh pro Jahr gesenkt wurde.

Im Bereich des Abfallmanagements setzen wir auf die konsequente Rückführung sämtlicher Produktionsabfälle in den Wertstoffkreislauf über zugelassene Entsorger. Lebensmittelabfälle werden durch die Verarbeitung regionaler Rohstoffe wie etwa vollständiger Schweinehälften auf ein Minimum reduziert. Nicht verwertbare Reste werden an den Partner ReFood übergeben, wodurch die vollständige Verwertung gewährleistet wird.

Auch die Beschaffung und Qualitätssicherung folgen klar definierten Nachhaltigkeitsprinzipien. Alle Materialien werden nach festen Kriterien ausgewählt, die in Produktspezifikationen festgelegt und im Wareneingangsprozess geprüft werden. Abweichungen werden durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagementverfahren behandelt, das Reklamationen, Artikelsperrungen oder Korrekturmaßnahmen umfasst.

Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung

- ⬇ **Tatsächliche negative Auswirkung**
→ hoher Materialbedarf (OO)
- ✓ **Tatsächliche positive Auswirkung**
→ Nutzung von kreislauffähigem Verpackungsmaterial (OO)

→ Erhöhung des Anteils recycelter Materialien (OO)

OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

Ressourcenabflüsse und Abfälle im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen

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

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)



90

Tage braucht es, um die BIOPAP®-Schale organisch abzubauen

Darüber hinaus wurden 66% des Aluminiumfolienbedarfs auf Recycling-Folie umgestellt und somit nachhaltige Alternativen kontinuierlich gefördert. Mit diesen Maßnahmen leistet HOFMANNs einen bedeutenden Beitrag zur Förderung von Umweltschutz und Nachhaltigkeit, indem die Kreislaufwirtschaft gestärkt, Abfälle minimiert und der Einsatz umweltfreundlicher Ressourcen maximiert wird.

Ziele

HOFMANNs hat sich zum Ziel gesetzt, Ressourcen verstärkt im Kreislauf zu führen, diese schonend einzusetzen und den Anteil an recyceltem Aluminium kontinuierlich zu erhöhen. Zwar ändert sich die Menge des genutzten Aluminiums nicht, aber der energetische Aufwand in der Herstellung des Schalen- und Folienmaterials wird um bis zu 95% reduziert. Es bietet dazu den Vorteil, dass es ohne Verluste immer wieder recycelt werden kann – im Gegensatz beispielsweise zu Papier.

Anzustreben ist das Ziel, dass Aluminium möglichst vollständig wiederverwertet wird – im Sinne von „cradle to cradle“. Dieser Idealzustand ist noch nicht erreichbar, aber in der Tendenz steigt der Anteil an verwendetem Recycling-Aluminium stetig. Gleichzeitig erhöht sich die Nachfrage nach recyceltem Aluminium immer mehr, was zu Preissteigerungen und gegebenenfalls zu einer Rohstoffverknappung führen kann.

Grundsätzlich gilt es selbstverständlich, Abfall in der gesamten Wertschöpfungskette zu vermeiden. Dies ist aus Gründen der Nachhaltigkeit, aber auch der Wirtschaftlichkeit geboten. Das Sammeln der Stoffe und die Weiter-

gabe zum Recycling werden bei HOFMANNs strukturiert. Stoffe, für die es heute keine Recyclingverfahren gibt, werden der Verbrennung in zugelassenen Verbrennungsanlagen zugeführt. Dabei halten wir uns strikt an die in Deutschland gültige Abfallverordnung.

Weitere konkrete Ziele und Konzepte werden im Rahmen der Strategieausarbeitungen formuliert und befinden sich noch in der Entstehung.

Ressourcenzuflüsse

Zu unseren wichtigsten Ressourcen zählen:

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

Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum verwendeten Produkte und technischer und biologischer Materialien ¹	2023	2024
Wareneingangsmengen gesamt (Lebensmittel & Verpackungen)	19.094.741 kg	19.624.227 kg
Wareneingangsmengen Lebensmittel gesamt	16.726.738 kg	17.268.614 kg
Lebensmittel konventionell	15.888.056 kg	16.332.853 kg
Lebensmittel Bio-Qualität	838.682 kg	935.761 kg
Wareneingangsmengen Verpackungen gesamt	2.368.003 kg	2.355.613 kg
Papier, Pappe und Karton	1.994.186 kg	1.983.410 kg
Aluminium	256.699 kg	251.821 kg
Kunststoffe	41.258 kg	37.438 kg
Sonstige Verbundverpackungen	75.860 kg	82.944 kg
Anteil biologischer Materialien, die für die Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen verwendet und nachhaltig beschafft werden	2023	2024
	–	5%
Anteil der zur Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen verwendeten wiederverwendeten/recycelten sekundären Komponenten/Produkte/Materialien	2023	2024
Anteil der wiederverwendeten Komponenten	–	71%
Anteil rezykliertes Material in Aluminiumschalen (Verpackung)	–	80%

¹ 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 war eine klare und überschneidungsfreie Auswertung möglich.

Ressourcenabfluss

HOFMANNs liefert tiefgefrorene Fertigménüs an verschiedene Kundengruppen. Bei allen Produkten handelt es sich um Lebensmittel, die in verpackter Form aus der Produktion hervorgehen. Materialien, die mit der Verpackung in Verbindung stehen, sind Papier und Kartonagen, Aluminium, Verbundmaterialien und Kunststoffe.

In der Erklärung für das Jahr 2023 wurden gefährliche Abfälle – basierend auf den damaligen Informationen der Entsorger – als Abfälle zur Beseitigung klassifiziert. Eine aktuelle Rückmeldung zeigt nun, dass diese Abfälle tatsächlich recycelt werden.

Zusammensetzung der Abfälle

Bei der Produktion und Auslieferung 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 (z. B. Kunststoff, Papier und Pappe, Büromaterialien, Batterien, Leuchtstoffröhren). Die hier anfallenden Mengen sind im Vergleich zum Gesamtaufkommen eher gering.

Die einzelnen Abfallfraktionen sind in der Tabelle rechts dargestellt.

Zu den Stoffen in unseren Abfällen gehören:

- 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 Fertigerichte 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. Datenbasis hierbei sind die entsprechenden Angaben des Entsorgers über Lieferscheine. Hierbei werden die Abfallmengen durch den Lieferanten in Gewicht, Volumen oder Stück angegeben. Eine Umrechnung aller Daten in Gewicht wird mittels anerkannter Umrechnungsfaktoren oder durch Stichproben ermittelt.

Gesamtmenge des Abfallaufkommens im Rahmen der eigenen Tätigkeiten	2023	2024
	3.593.778 kg	3.756.831 kg
Zur Beseitigung bestimmte Menge an nicht gefährlichen Abfällen	2023	2024
Gesamtmenge	1.240.854 kg	2.982.067 kg
durch Verbrennung	427.049 kg	555.640 kg
durch sonstige Arten der Beseitigung ¹	796.985 kg	2.408.607 kg
durch Deponierung	16.820 kg	17.820 kg
Nicht wiederverwertete Abfälle	2023	2024
	2.951.563 kg	2.982.067 kg
Anteil der nicht recycelten Abfälle	2023	2024
Anteil der wiederverwendeten Komponenten	82 %	79 %
Gesamtmenge der anfallenden gefährlichen Abfälle	2023 ²	2024
Menge der zur Beseitigung bestimmten gefährliche Abfälle	43.940 kg	42.160 kg

¹ Im Berichtsjahr 2023 wurde die Abfallkategorie „Schlämme aus betriebseigenen Abwasserbehandlungen“ mit einem Gewicht von 1.623.780 kg versehentlich nicht unter „durch sonstige Arten der Beseitigung“ erfasst. Dies führt zu einer sichtbaren Abweichung gegenüber den Vorjahren. Die Daten in der Tabelle wurden nicht nachträglich korrigiert, um die ursprüngliche Berichterstattung transparent zu halten. Die Abweichung wird hier zur besseren Nachvollziehbarkeit explizit dargestellt.

² Diese Daten beziehen sich auf das Kalenderjahr 2023, während sich die Daten von 2024 auf das Geschäftsjahr 2023/24 beziehen.

ESRS S1

Eigene Belegschaft

Alle Informationen zur Einbindung unserer zentralen Stakeholder-Gruppe – der eigenen Belegschaft – sind unter ESRS 2 SBM-2 aufgeführt. Das Verfahren zur Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen orientiert sich an ESRS 2 – IRO 1 und weicht im Bereich „Eigene Belegschaft“ im Wesentlichen nicht davon ab.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse konnten wir folgende zentrale Auswirkungen, Risiken und Chancen im sozialen Bereich identifizieren:

Strategien

Die Strategie der Compass Group und damit auch von HOFMANNs ruht grundsätzlich auf drei Säulen: Purpose (Zweck), People (Menschen) und Performance (Leistung). Und: Wir verpflichten uns ausdrücklich dazu, das Richtige zu tun.

Die Purpose-Säule ist darauf ausgelegt, einen positiven Einfluss auf Soziales und die Umwelt zu haben, indem die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, unserer Kundinnen und Kunden sowie der Gemeinschaft verbessert wird und indem wir auf unsere Lieferanten und Partner einwirken, damit diese das selbe tun.

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 Mitarbeiter-App zugänglich.

Wir halten uns an die Menschenrechte in derselben Weise, wie wir unseren Geschäftsaktivitäten nachgehen: gemäß unserem Verhaltenskodex. Dies erwarten wir auch von unseren Lieferanten – festgelegt im Global Supplier Code of Conduct.

Wir setzen auf ein breites Spektrum an Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte, grundlegender Prinzipien von Sitten und Bräuchen und der Arbeitsrechte. Diskriminierung und unangemessenes Verhalten tolerieren wir nicht und gehen arbeitsrechtlich dagegen vor. Wir fördern Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Wir achten zivile, politische und umweltbezogene Rechte ebenso wie Wirtschafts-, Sozial-, Land- und Kulturrechte sowie Religionsbekenntnisse.

Wir sind den vier Grundprinzipien der IAO (Internationale Arbeitsorganisation oder International Labour Organization, kurz ILO) 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

Wir tolerieren keine Form von Ausbeutung wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Sklavenarbeit und keine Form von Menschenhandel. Wir verpflichten uns, dazu beizutragen, moderne Sklaverei, die Ausbeutung der Ar-

beitskraft von Kindern oder anderen vulnerablen Gruppen und Menschenhandel jeder Art zu beseitigen. Wir versuchen, dies durch ständige Aufmerksamkeit und Verbesserungen in unseren Prozessen und Tätigkeiten zu erreichen. Außerdem erwarten und fordern wir von unseren Geschäftspartnern als Voraussetzung für die Zusammenarbeit, dass sie unsere Werte teilen und ähnliche Verpflichtungen eingehen.

Unser Hinweisgebersystem bietet in den genannten Zusammenhängen die Möglichkeit, schnell, unkompliziert und – wenn gewünscht – auch anonym Verstöße zu melden. Fehlverhalten im Rahmen des HinSchG selbst oder innerhalb der Lieferkette können hierüber gemeldet werden. Durch die betriebliche Umsetzung des HinSchG

Arbeitsbedingungen

- ⬇️ **Potenzielle negative Auswirkung (OO)**
→ potenzielle Beeinträchtigung der Gesundheit der Mitarbeitenden
- ↗️ **Potenzielle positive Auswirkung (OO)**
→ Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch Förderung ihrer persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten

- ✅ **Tatsächliche positive Auswirkung (OO)**
→ Minimierung von Ausfallzeiten und Krankheitskosten

→ Förderung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur
- ⬆️ **Chance (OO)**
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

- ↗️ **Potenzielle positive Auswirkung (OO)**
→ Chancengleichheit, soziale Integration und Vertrauensaufbau

→ wirtschaftliche Stabilität durch Diversität
- ⬆️ **Chance (OO)**
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)



über das Hinweisgebersystem werden gemeldete Probleme und Verstöße individuell geprüft, bearbeitet und aufgeklärt. 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.

Arbeitsunfälle werden anonymisiert in der Mitarbeiter-App veröffentlicht. Dazu werden Maßnahmen und Verhaltensweisen benannt, um Unfälle ähnlicher Art künftig zu vermeiden. Außerdem gibt es regelmäßig Posteraktionen unter dem Titel „Safety-first-Aktion: Stoppt unsicheres Arbeiten“. Die Mitarbeitenden werden so darauf aufmerksam gemacht, dass auch sie selbst und ihr Urteilsvermögen gefragt sind, um Unfälle zu vermeiden. Diese Initiative ist ein übergeordnetes Managementprinzip und wird an allen Standorten durchgeführt.

Innerhalb der Compass Group wird eine digital unterstützte Antidiskriminierungskampagne umgesetzt, bei der die fortlaufende Teilnahme aller Mitarbeitenden dokumentiert wird. Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, bekannte oder vermutete Verstöße gegen die Grundsätze und Inhalte des Verhaltenskodex, gegen Unternehmensrichtlinien und -prozesse sowie gegen geltende Gesetze zu melden.

In der Human Rights Policy werden die Personengruppen genannt, die in diesem Zusammenhang besonders gefährdet sind:

- 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 bekennt sich uneingeschränkt zu den Vorgaben des AGG und verankert dessen Grundsätze konsequent in allen relevanten Prozessen und Entscheidungsstrukturen. 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. Es versteht sich von selbst, dass wir uns verpflichten, die geltenden Gesetze einzuhalten, die jegliche Diskriminierung und Benachteiligung einzelner Menschen verbieten.

Wir verfügen über zahlreiche Hilfsmittel, 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 vortragen können.

Einbeziehung

HOFMANNs hat ein umfangreiches Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, das allen Mitarbeitenden jährliche Arbeitssicherheitsunterweisungen bietet. Diese Unterweisungen sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend und decken Themen wie Arbeitssicherheit, Brandschutz oder den Umgang mit Gefahrstoffen ab.

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 Mitarbeitenden und unterstützen die gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung uneingeschränkt.

Der Betriebsrat setzt sich für die Interessen der Mitarbeitenden ein und macht HOFMANNs zu einem attraktiven Arbeitgeber. Personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Ver-

setzungen, Umgruppierungen und arbeitgeberseitige Kündigungen werden dem Betriebsrat vorab mitgeteilt und dessen Zustimmung eingeholt. In der Regel kommt das Gremium einmal pro Woche zusammen, sodass ein regelmäßiger und kontinuierlicher Austausch stattfinden kann.

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. Es ist dazu Aufgabe jeder einzelnen Führungskraft bei HOFMANNs, durch regelmäßige und wiederkehrende Gespräche über die individuelle Situation der einzelnen Mitarbeitenden informiert zu sein. Zusätzlich werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen, deren Umsetzung fortlaufend überwacht und im Jahreszielgespräch evaluiert wird.

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 eher verbessern als verschlechtern, haben wir Verfahren implementiert, um negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu beheben. Dazu gehört ein umfangreiches Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, das allen Mitarbeitenden jährliche Arbeitssicherheitsunterweisungen bietet.

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 Schwerbehindertenvertretung 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.

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 besitzt für die verschiedenen Themenfelder unterschiedliche Strategieansätze und entsprechende Maßnahmen:

1 Arbeitssicherheit

Um ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten, besteht mit der AMD TÜV Arbeitsmedizinische Dienste GmbH ein Vertrag zur arbeitssicherheitstechnischen Betreuung. Einmal pro Quartal findet die Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses statt, bei der auch Arbeitsplatzbegehungen und -beurteilungen erfolgen.

2 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

HOFMANNs legt großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden. Maßnahmen, die in diesem Kontext ergriffen werden, umfassen die Erkennung, Benennung und Bannung von Gefahren sowie das Bestreben, ein unfallfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Regelmäßig werden arbeitsmedizinische Vorsorge-, Angebots-, Eignungs- und Wunschuntersuchungen von unserer Betriebsärztin durchgeführt. Wie bereits erwähnt, finden regelmäßig Sicherheitsunterweisungen statt, Arbeitsunfälle werden in der Mitarbeiter-App veröffentlicht und es gibt die Posteraktion „Safety-first-Aktion: Stoppt unsicheres Arbeiten“.

3 Wissen teilen und Ausbildung

HOFMANNs engagiert sich in der Weiterbildung seiner Belegschaft und fördert die Teilung von Wissen. Vor Beginn eines neuen Geschäftsjahres wird ein Schulungsplan erstellt. Darin enthalten sind Pflichtschulungen, aber auch individuelle Schulungsbedarfe für neue Mitarbeitende.

4 Tarifverträge

Ein beträchtlicher Anteil der Belegschaft ist durch Tarifverträge abgedeckt. Die Tarifverträge werden regelmäßig neu verhandelt, um die Bedingungen für die Mitarbeitenden an die Herausforderungen seitens Politik, Wirtschaft und Umwelt anzupassen.

5 Chancengleichheit und Miteinander

HOFMANNs betont die Bedeutung von Chancengleichheit und einem harmonischen Miteinander am Arbeitsplatz. Aufgrund der Tarifbindung wird sichergestellt, dass Mitarbeitende, die die gleiche Tätigkeit ausüben, auch gleich entlohnt werden.

Die Mitarbeitenden werden nicht nur regelmäßig und verpflichtend 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. Dazu kommen weitere Angebote zur individuellen Weiterbildung wie z. B. „Kompaktüberblick: Produkte, Sortimente und Kataloge“, Excel- oder PowerPoint-Schulungen, „Zeitmanagement“ oder „Positives Denken und Stressbewältigung“.

Wie schon beschrieben, wird der Sicherheit der Mitarbeitenden große Aufmerksamkeit geschenkt und ihnen die notwendige Arbeitskleidung und Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. 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 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 Sicherheitsbeauftragten 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.

42%
der Mitarbeitenden
sind über 50 Jahre alt

Ziele
Die Zielvorgaben im Bereich der Mitarbeitenden sind bei HOFMANNs klar definiert und Teil der nachhaltigen Ziele:

- Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ESG-Themen
- Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten und Zufriedenheit von Mitarbeitenden
- Schaffung von fairen Arbeitsbedingungen und Achtung von Arbeitsrechten
- Förderung von gesellschaftlichem Engagement

Bei der Definition dieser Ziele wurden die Mitarbeitenden oder die Arbeitnehmervertretungen nicht direkt einbezogen. Aber durch quantitative Befragungen bezieht HOFMANNs seine Stakeholder in die Prozesse mit ein und berichtet transparent über deren Fortschritte. Der Arbeitgeber, vertreten durch die Geschäftsführung, berichtet regelmäßig dem Wirtschaftsausschuss und/oder in einer Sitzung des Betriebsrats über geplante Maßnahmen und Zielsetzungen des Unternehmens. In der Mitarbeiter-App werden regelmäßig Informationen zu Zielsetzungen und deren Erreichen, aber auch zu erfolgreich absolvierten Audits veröffentlicht. Auch der Nachhaltigkeitsbericht ist über die App allen Mitarbeitenden zugänglich.

Personen, die keine Mitarbeitende von HOFMANNs sind, machen 7,5 % der Beschäftigten aus – bezogen auf den Stichtag 30.09.2024 (772 eigene Mitarbeitende, 58 Leiharbeitnehmende). Bei ihnen handelt es sich in der Regel um Leiharbeitnehmende auf der Basis von Überlassungsverträgen mit Personaldienstleistern. Zu den typischen Positionen gehören hier die Küchenhilfen im Abfüllbereich der Produktion oder Kommissionierer*innen im Tiefkühl-lager. Sie werden vor allem eingesetzt, um Produktions-spitzen abzudecken.

An der Spitze von HOFMANNs standen im Berichts-zeitraum als oberste Führungskräfte zuerst zwei Männer (bis 28.02.2024) und später eine Frau und ein Mann (ab 01.03.2024). Mit Blick auf das Alter der Beschäftigten zeigt sich, dass 13 % der Belegschaft unter 30 Jahre alt sind, wäh-rend sich die Mehrheit, genau 45 %, in einem Alter zwi-schen 30 und 50 Jahren bewegt. Beträchtliche 42 % der Mitarbeitenden sind über 50 Jahre alt. Diese diverse Alters-struktur spiegelt die Vielfalt und das breite Erfahrungs-spektrum innerhalb des Unternehmens wider.



Die Beschäftigten

Zahl der Beschäftigten in Deutschland ¹	2023	2024
Gesamt	694	772
Männlich	438	490
Weiblich	256	282
Dauerhaft und vorübergehend beschäftigt	2023	2024
Dauerhaft Beschäftigte	601	642
Vorübergehend Beschäftigte	93	130
Anzahl der abgegangenen Beschäftigten	2023	2024
	106	99
Quote der Mitarbeiterfluktuation	2023	2024
	15 %	13 %
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte ²	2023	2024
	56	58

¹ Die Daten wurden über verschiedene Ad-hoc-Queries aus dem ERP-System SAP generiert. Die Zahl der Mitarbeitenden wird als Kopfzahl angegeben. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden („Zahl der Beschäftigten in Deutschland“ und „Dauerhaft und vorübergehend beschäftigt“) wurde zum Stichtag 30.09.2024 ausgewertet. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen haben (sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberkündigungen, Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses, Renteneintritt oder weil jemand aus dem Mitarbeiterkreis verstorben ist) wurde für den Zeitraum 01.10.2023–30.09.2024 ausgewertet. Die Fluktuationsrate wurde mathematisch aufgerundet, die konkrete Zahl ist 12,84 %. Die Fluktuationsrate für 2023 wurde für das Kalenderjahr 2023 ausgewertet, nicht für das Geschäftsjahr. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden bezieht sich ebenfalls auf den Stichtag 30.09.2023.

² Die Ermittlung der Anzahl der Leiharbeitnehmenden bezieht sich auf den Stichtag 30.09.2024. 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.

Entlohnung

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

Im Bereich der Angestellten des Unternehmens liegen uns keine spezifischen Informationen über das prozentuale Verdienstgefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten vor, da hier in den verschiedenen Beschäftigungsbereichen häufig unterschiedliche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wo vergleichbare Tätigkeiten vorliegen, ist die Vergütung jedoch aufgrund tariflicher Eingruppierung und Zuordnung gleich. Zum Verhältnis der Vergütung der höchstbezahlten Einzelperson zum Median der Vergütung aller Beschäftigten sind keine Angaben vorhanden. Aber die Vergütung erfolgt gemäß den Tarifverträgen, was Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Unternehmen fördert.

Sozialschutz

HOFMANNs hat Maßnahmen etabliert, um seine Beschäftigten gegen Verdienstverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse zu schützen. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem gesetzlich vorgeschriebene Leistungen wie Entgeltfortzahlung bei Erkrankung, Elternzeit, Pflegezeit sowie Sonderzahlungen wie zum Beispiel 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.

Auch nach einem Arbeitsunfall mit anschließender Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeitenden Anspruch auf 42 Tage Entgeltfortzahlung. Besteht die Arbeitsunfähigkeit nach den 42 Tagen weiter, erhalten die Mitarbeitenden Verletztengeld von der zuständigen Berufsgenossenschaft. HOFMANNs bezahlt darüber hinaus für insgesamt zehn Wochen den Unterschiedsbetrag zwischen dem Brutto-Verletztengeld und dem während der Entgeltfortzahlung bezogenen Netto-Entgelt. Bei einer aus einem Arbeitsunfall resultierenden Behinderung haben die Mitarbeitenden Anspruch auf eine Rentenzahlung durch die zuständige Berufsgenossenschaft.

Alle Beschäftigten haben einen gesetzlichen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit und Urlaub zur Pflege von Angehörigen. Wird Elternzeit oder Elternurlaub in Anspruch genommen, ruht in dieser Zeit die Entgeltzahlung. Für maximal 14 Monate kann bei der Elterngeldstelle des zuständigen Bundeslandes das Basiseltern-geld beantragt werden.

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 8 %. Durch die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven wird die Unternehmenskultur bereichert und ein inklusives Arbeitsumfeld geschaffen.

Die Beschäftigten

Anteil aller Arbeitnehmer*innen, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	2023	2024
	83 %	85 %
Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene ¹	2023	2024
Männlich	2 (100 %)	1 (50 %)
Weiblich	–	1 (50 %)
Verteilung der Arbeitnehmer*innen nach Altersgruppen	2023	2024
Unter 30 Jahren	14 %	13 %
30–50 Jahre	50 %	45 %
Über 50 Jahre	36 %	42 %
Anteil aller Beschäftigten mit Behinderungen ²	2023	2024
	6 %	8 %

¹ Stichtag 30.09.2024

² In unserem ERP-System SAP wird in den Personalstammdaten der betreffenden Mitarbeitenden der Grad der Behinderung hinterlegt. Über eine Ad-hoc-Query können die Daten ausgewertet werden. Die ausgewerteten Daten (insgesamt 61 Mitarbeitende) beziehen sich auf den Zeitraum 01.10.2023 bis 30.09.2024 und wurden mit der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl von 772 in Relation gesetzt (7,91 %).

Im Berichtszeitraum haben wir keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen verzeichnet. Es traten jedoch 62 arbeitsbedingte Verletzungen auf. Darunter waren Verätzungen, Verbrühungen, Verbrennungen, Dehnungen, elektrische Verletzungen, das Eindringen von Fremdkörpern in Gewebe, Prellungen, Quetschungen und Schnittverletzungen. 34 dieser arbeitsbedingten Verletzungen waren meldepflichtig, keine führte jedoch 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 Mitarbeitenden nun sensibler mit dem Thema umgehen und die bereits getroffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

Maßnahmen, die bei HOFMANNs in diesem Zusammenhang ergriffen wurden:

- Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu verhaltensbasierter Arbeitssicherheit
- Schulung der Führungskräfte zum Thema „Verantwortlichkeit und Pflichten beim Arbeitsschutz“
- regelmäßige Begehungen
- detaillierte Unfalluntersuchungen
- Dokumentation von Beinaheunfällen

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Prozentsatz der Arbeitnehmer*innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben	2023	2024
Regelmäßig teilnehmende Beschäftigte	3 %	7 %
Männlich	2 %	5 %
Weiblich	1 %	2 %
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro beschäftigter Person ¹	2023	2024
Gesamt	12	13
Männlich	8	8
Weiblich	4	5

¹ Für die internen Pflichtschulungen wie die Hygieneschulung, die Arbeitssicherheitsschulung, die HACCP-Schulung oder die Schulung für die Fahrer*innen werden durchschnittlich fünf Stunden angenommen. Für andere – individuelle – Schulungen wurden durchschnittlich drei Stunden zugrunde gelegt. So ergibt sich für den Berichtszeitraum eine Gesamtzahl von 10.014 Schulungsstunden. Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in berechnen sich wie folgt: 10.014 Std./772 MA= 12,97 Std./MA. Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in wurden – aufgeteilt nach männlichen und weiblichen Mitarbeitenden – in Relation zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden gesetzt: männliche MA: 12,97/772 × 490 MA= 8,24 Std.; weibliche MA: 12,97/772 × 282 MA = 4,73 Std.

Gesundheit, Sicherheit und Familie

Anteil der Arbeitnehmer*innen, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden	2023	2024
	100 %	100 %
Zahl der Arbeitsunfälle	2023	2024
	73	62
Anteil der Arbeitnehmer*innen, die Anspruch auf Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben	2023	2024
	100 %	100 %
Aufschlüsselung nach Geschlecht der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer*innen, die Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	2023	2024
Männlich	1	1
Weiblich	2	2

ESRS S4

Verbraucher und Endnutzer

Die Standpunkte der Kunden und Verbraucher*innen fließen in unsere Entscheidungen ein. Wir führen groß angelegte Befragungen durch, die ein breites Themenspektrum abdecken und zu denen auch Nachhaltigkeitsaspekte gehören. Um das Vertrauen der Kunden und Verbraucher*innen zu gewinnen und zu halten, sind uns eine offene Kommunikation und ein zuverlässiger Kundenservice wichtig.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir umfangreiche Umfragen erstellt, um Perspektiven, Anliegen und Prioritäten zu erfassen. Durch diese Einbindung konnten wir Einblicke gewinnen und sicherstellen, dass die Interessen unserer Kunden und die der Verbraucher*innen angemessen berücksichtigt werden. Die Stakeholder-Gruppe der Verbraucher*innen ist für uns zentral und wir betrachten die Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf sie als wesentlich. Mit den Chancen- und Risikoanalysen haben wir die wesentlichen Themen präzise identifiziert und bei Bedarf Maßnahmen eingeleitet, um Risiken weiter zu reduzieren oder Chancen zu erhöhen.

Strategien

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). Wir setzen uns aktiv für faire Arbeitsbedingungen, den Schutz vulnerabler Gruppen und die Förderung einer nachhaltigen und menschenwürdigen Wirtschaft ein.

Unser Unternehmen verfolgt einen transparenten, verantwortungsvollen und kundenorientierten Ansatz in der Zusammenarbeit. Wir setzen auf offenen Dialog, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Lösungen, um die Bedürfnisse unserer Kunden und der Verbraucher*innen bestmöglich zu erfüllen. Dabei legen wir besonderen Wert auf Datenschutz, Produktsicherheit und eine kontinuierliche Verbesserung unserer Dienstleistungen basierend auf Kundenfeedback.

Jede*r Mitarbeitende bei HOFMANNs hat die moralische Verpflichtung, andere Mitarbeitende, die 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 Rechtsvorschriften 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. Die von HOFMANNs eingeführten Konzepte zum Schutz der Menschenrechte innerhalb der Lieferkette entsprechen dem LkSG der Bundesrepublik Deutschland.

Alle Kundeninformationen zu Produkten oder Dienstleistungen werden zentral erfasst, geprüft und an die zuständigen Fachbereiche weitergeleitet. Feedback – einschließlich Anregungen, Beschwerden und Rückmeldungen – wird systematisch ausgewertet, entsprechende Maßnahmen werden eingeleitet und die Kunden und Verbraucher*innen über den Fortschritt informiert.

Die Zusammenarbeit erfolgt direkt – sowohl im B2C- als auch im B2B-Bereich. Phase, Art und Häufigkeit des Engagements werden offengelegt und sind auf Transparenz und Vertrauen ausgelegt.

Ein zentrales Instrument ist die jährlich durchgeführte Online-Kundenzufriedenheitsbefragung. Sie beinhaltet gezielte Fragen zu Preis, Qualität, Nachhaltigkeit und allgemeinen Erfahrungen mit dem Unternehmen. Der Fragebogen ist inklusiv gestaltet, um Antworten aus unterschiedlichen Perspektiven zu ermöglichen. Die Ergebnisse fließen in konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen ein, um eine kontinuierliche Verbesserung der Produkte, Dienstleistungen und der Kundenbeziehung zu gewährleisten.

Die operative Verantwortung für die Umsetzung der Kundenbeteiligung und die Integration der Ergebnisse liegt bei der höchsten Führungsebene – den Geschäftsführenden. Diese stellen sicher, dass die Prozesse ordnungsgemäß ablaufen und ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen.



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

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

OO = Own Operations (eigene Aktivitäten)

Maßnahmen

Die Entwicklung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Sinne der ESRS-Anforderungen zum Thema „Verbraucher und Endnutzer“ befindet sich derzeit in Bearbeitung. Endgültige Konzepte liegen daher noch nicht vor. Dennoch konnten bereits erste Maßnahmen identifiziert und erfolgreich umgesetzt werden:

→ Einhalten von Gesetzen und Normen:

- Wir legen großen Wert auf standardisierte Prozesse wie durch die DIN EN ISO 9001 zertifizierte Verfahren zur Beschaffung von Mustern, zur Lieferantenauswahl und Bewertung sowie zur Beschaffung von Produkten aus dem Materialstamm. Diese Zertifizierungen stellen sicher, dass unsere Prozesse internationalen Standards entsprechen und effizient wie auch transparent ablaufen.

→ Vertragliche Zusicherungen:

- In unseren Lieferantenverträgen fordern wir die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, des Mindestlohngesetzes und unseres eigenen Verhaltenskodex. Wir ermutigen unsere Partner, energieeffizient zu produzieren und zu liefern, und sichern die Einhaltung der vereinbarten Produktspezifikationen zu.

→ Beachtung unseres Reinheitsgebots:

- Wir entwickeln durch die sorgfältige Auswahl der Rohwaren und die optimale Einstellung der Herstellungsverfahren Produkte, die sensorisch sehr gut bewertet werden (DLG-Preis für langjährige Produktqualität) und gleichzeitig unserem Reinheitsgebot entsprechen, also zum Beispiel ohne den Zusatz von Geschmacksverstärkern auskommen.

→ Ausweitung des vegetarischen und veganen Angebots:

- Bis zum Jahr 2025 streben wir an, dass mindestens die Hälfte unseres Sortiments aus vegetarischen oder veganen Gerichten besteht (Stand Redaktionsschluss 48%). Dies unterstreicht unser Engagement für nachhaltige Ernährung und die Achtung der biokulturellen Vielfalt.

→ Fleischreduzierte und fleischersetzende Produkte:

- Wir bieten hochwertige Fleischersatzprodukte von Planted an, die ohne synthetische Aromen, Farbstoffe oder andere künstliche Zusätze auskommen – abgesehen von einer Ergänzung von Vitamin B₁₂.

→ Zusammenarbeit mit Organisationen und Transparenz:

- Als Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft für Geschmacksforschung (agefo e.V.) und Unterstützer des Slow Food Deutschland e.V. sind wir Teil eines Netzwerks, das sich für die Förderung verantwortungsbewusster Lebensmittelproduktion und den Schutz der biokulturellen Vielfalt einsetzt.

Alle Prozesse von HOFMANNs werden dabei kontinuierlich durch interne und externe Audits überprüft und bewertet sowie Maßnahmen bei Abweichungen festgelegt und nachgehalten. Dazu sind für eine Vielzahl möglicher Szenarien Prozesse implementiert, um im Falle negativer Auswirkungen auf Kund*innen und Verbraucher*innen schnellstmöglich Maßnahmen durchzuführen – mit dem Ziel, negative Auswirkungen zu eliminieren.

Alle Mitarbeitenden von HOFMANNs sind zur Gewährleistung der Qualität in ihrem Verantwortungsbereich zuständig. Die kontinuierlichen Untersuchungen aller Prozessstufen – von der Rohware über die Halbfabrikate bis zu den Endprodukten – im Rahmen des HACCP-Konzeptes (Hazard Analysis and Critical Control Points) sorgen für höchste Produktsicherheit. Die Untersuchungen erfolgen durch ein eigenes Betriebslabor, das vom Regierungspräsidium zugelassen ist, und durch externe akkreditierte Institute.

Ziele

Wie oben bereits beschrieben, wird zurzeit intensiv an der Ausarbeitung spezifischer Strategien und Zielsetzungen im Kontext der ESRS-Vorgaben zum Bereich „Verbraucher und Endnutzer“ gearbeitet. Die inhaltliche Vielschichtigkeit des Themas und der notwendige fachbereichsübergreifende Dialog erfordern eine sorgfältige Abstimmung, weshalb abschließende Konzepte noch in Entwicklung sind. Ungeachtet dessen konnten bereits erste Initiativen angestoßen und umgesetzt werden.

48 Prozent des Sortiments waren zu Redaktionsschluss vegetarisch oder vegan

ESRS G1

Unternehmenspolitik

HOFMANNs wird von seiner Geschäftsführung geleitet und vom Aufsichtsrat beaufsichtigt. Die Geschäftsführung bestand im Berichtszeitraum aus zwei Personen: Agnessa Schmitz-Bauer und Manuel Schettler (seit 01.03.2024), davor waren es Dennis Gmeiner (Sprecher) und Rainer Baumgärtner. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind nicht geschäftsführend. Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats ergeben sich aus dem GmbH-Gesetz. Der Aufsichtsrat kontrolliert die Geschäftsführung und lässt sich von dieser berichten. Zentrale Unternehmensstrategien und Leitbilder – einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie – werden in enger Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung entwickelt und anschließend im Dialog mit den Kontrollgremien abgestimmt.

Das Verfahren zur Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen ist in ESRS 2 – IRO 1 beschrieben. Für den Bereich der Unternehmenspolitik gilt ein vergleichbarer, im Wesentlichen identischer Prozess.

Strategien

HOFMANNs hat seine Unternehmenspolitik definiert und im Qualitätsmanagementhandbuch festgeschrieben. Die Inhalte sind allen Mitarbeitenden bekannt. Und: Wir überprüfen und bewerten jährlich die gesellschaftlichen Entwicklungen und passen unsere Unternehmenskultur entsprechend an.

Verfahren zur Handhabung interner Beschwerden und Whistleblowing-Prozesse sind bei HOFMANNs fest etabliert. Dies umfasst auch die Anwendung des HinSchG im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda. Dazu gehört die strukturierte Bearbeitung und Verfolgung interner und externer Beschwerden. Dabei unterstützen uns Haltung und Regeln:

→ Im Prinzip sind alle Mitarbeitenden durch Korruption gefährdet – insbesondere jedoch 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.

→ Wir besitzen eine interne Meldestelle für Hinweisgeber*innen und schützen Menschen, die sich zu Wort melden, vor Repressalien. Dieses Vorgehen wird durch gesicherte Meldeverfahren und den Schutz der Identität von Hinweisgeber*innen unterstützt.

→ Wir haben Verfahren implementiert, um Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik – einschließlich Korruption und Bestechung – zu melden und zu untersuchen. Diese Vorgänge sind darauf ausgelegt, unabhängig und objektiv zu sein, und umfassen die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Anforderungen.

→ Wir setzen uns für das Wohlergehen und den Schutz von Tieren ein und unterstützen die Europäische Masthuhn-Initiative der Albert Schweitzer Stiftung für mehr Tierwohl und bessere Haltungsstandards in der Hühnermast.

→ 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.

Der Hinweisgeberschutz entspricht dem HinSchG. Über das Online-Meldeportal können dazu auch anonym Hinweise gegeben werden und es sind geschulte Beauftragte benannt, die allen Hinweisen nachgehen. HOFMANNs hat sich verpflichtet, Vorfälle im Zusammenhang mit geschäftlichem Verhalten unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

Unternehmenskultur

- ↗ **Potenzielle positive Auswirkung**
→ positiver Einfluss auf Mitarbeitende und Stakeholder durch positive Unternehmenskultur (OO)
- ↑ **Chance**
→ Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber durch gute Leistungen (OO)

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)

→ [Mehr Informationen finden Sie hier](#)

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



Das Erstellen von Konzepten, Maßnahmen und Zielen gemäß ESRS im Zusammenhang mit dem Thema Tierschutz ist in Bearbeitung und soll spätestens im vierten Quartal 2025 durch die Fachabteilungen validiert werden.

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 Management unserer Lieferanten. Unser Ansatz zielt unter anderem darauf ab, positive Auswirkungen auf die Umwelt zu steigern, die lokale Wirtschaft zu unterstützen 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 unseren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. 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 Nachhaltigkeit und Qualität entsprechen.

Die Nachhaltigkeit unserer Lieferkette wird weiterhin durch unseren Lieferantenkodex verstärkt, der klare Vorgaben zu sozialen und ökologischen Standards setzt. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie diesen Kodex unterzeichnen, um die Einhaltung dieser Standards zu garantieren.

Die Qualität unserer Produkte und Zutaten ist ein Schwerpunkt unserer Unternehmensphilosophie. Wir arbeiten eng und partnerschaftlich mit unseren Lieferanten zusammen, führen regelmäßige Qualitätskontrollen durch und streben eine kontinuierliche Verbesserung an. Diese enge Zusammenarbeit hilft uns, die hohen Standards, die unsere Kund*innen von uns erwarten, konsequent zu erfüllen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vermeidung von Lebensmittelabfällen. Durch eine optimierte Planung und den effizienten Einsatz von Rohstoffen tragen wir dazu bei, die Verschwendung wertvoller Lebensmittel zu minimieren. Dies steht im Einklang mit unserem Engagement für eine nachhaltige Herstellungsweise unserer Produkte.

Unsere Verantwortung endet nicht bei der Auswahl der Lieferanten. Wir führen regelmäßige soziale 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. HOFMANNs verpflichtet sich zu höchsten Standards der Integrität und Transparenz in allen Geschäftsbeziehungen.

Ein zentraler Aspekt unseres Engagements für ethisches Handeln ist die strikte Ablehnung von Korruption in jeglicher Form. Um dieses Ziel zu erreichen und unser Unternehmen wie auch unsere Partner vor den schädlichen Auswirkungen korrupter Praktiken zu schützen, haben wir eine Reihe von Maßnahmen und Richtlinien implementiert, die unsere Haltung in dieser wichtigen Frage untermauern. Dies halten wir in unserem Code of Conduct fest. Alle Mitarbeitenden haben 2024 eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung durchgeführt.

Unsere kontinuierliche Überwachung und Bewertung ermöglicht es uns, unsere Maßnahmen zur Korruptionsprävention bei Bedarf anzupassen und zu erweitern, um sicherzustellen, dass wir stets den höchsten Standards entsprechen. Zusätzlich zu unserem Code of Conduct haben wir ein Meldesystem eingeführt, das im Einklang mit dem HinSchG und dem LkSG steht. Dieses System ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und anderen Beteiligten, potenzielle Fälle von Korruption oder anderen ethischen Verstößen vertraulich zu melden, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen. Durch die Implementierung eines solchen Meldesystems stärken wir die Transparenz und fördern eine offene Unternehmenskultur, in der die Einhaltung ethischer Standards und die Meldung von Fehlverhalten aktiv unterstützt werden. Bislang sind uns in unserem Unternehmen keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

Die Geschäftsführung ist für die Einhaltung des HinSchG verantwortlich. Sie beauftragen ein*e oder mehrere dafür als geeignet angesehene Mitarbeitende für die Umsetzung des Gesetzes. Die Hinweisgeberschutzbeauftragten (HGSB) sind für die Pflege des Systems verantwortlich. Sie sind vom HinSchG zur Vertraulichkeit verpflichtet. Kommt es für die Beauftragten zu einem Interessenkonflikt bezüglich

der am Fall beteiligten Personen oder dem gemeldeten Hinweis, ist der Fall unverzüglich an eine*n andere*n Beauftragte*n abzugeben. Die Verschwiegenheit muss dabei immer gewahrt werden. Zum Geschäftsjahresende erfolgt einmal jährlich eine anonymisierte Bewertung aller im System gemeldeten Fälle durch die HGSB oder LkSB an die Geschäftsführung im Qualitätsmanagementreview.

Alle Mitarbeitenden in risikobehafteten Funktionen sind verpflichtet, eine Online-Schulung zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung zu absolvieren. Diese Schulung behandelt zentrale Inhalte wie rechtliche Grundlagen, Erkennung und Vermeidung von Korruptionsrisiken, Meldepflichten und Konsequenzen von Verstößen sowie praktische Fallbeispiele. Ziel ist es, das Bewusstsein für Compliance-Anforderungen zu schärfen und eine integre Unternehmenskultur zu fördern. Die Verwaltungs- und Leitungsorgane haben ebenfalls an einer Schulung zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung teilgenommen.

Anteil der risikobehafteten Funktionen, abgedeckt durch Schulungsprogramme	2023	2024
	–	100 %

ESRS-Index

Allgemeine Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	25
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	25
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	26
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	27
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	27
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	27
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	28
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	30
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	35
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	69
ESRS E1	Klimawandel	
ESRS 2, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	25, 27
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	49
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	49
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	49, 50
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	50
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	50
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Scopes 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	51

Umweltstandards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS E1	Klimawandel	
ESRS 2, GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	25, 27
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	49
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
E1-2	Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	49
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	49–50
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	50
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	50
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Scopes 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	51
ESRS E2	Umweltverschmutzung	
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	37
E2-1	Strategien im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	53
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	53
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	37
E3-1	Strategien im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	54
E3-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	54
E3-3	Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen	54
E3-4	Wasserverbrauch	54

Umweltstandards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
E4-1	Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell	55
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	37
E4-2	Strategien im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	55
E4-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	55
E4-4	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	55
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	37
E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	56
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	56
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	57
E5-4	Ressourcenzuflüsse	57
E5-5	Ressourcenabflüsse	58

Soziale Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS S1	Eigene Belegschaft	
ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	35–36
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
SI-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	60–61
SI-2	Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	60–61
SI-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können	61
SI-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	61
SI-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	62
SI-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	63
SI-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	63
SI-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	63
SI-9	Diversitätsparameter	63
SI-10	Angemessene Entlohnung	63
SI-11	Sozialschutz	63
SI-12	Menschen mit Behinderungen	63
SI-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	64
SI-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	64
SI-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	64
SI-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	63

ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	
ESRS 2, SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	35–36
ESRS 2, SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	43–47
S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	65
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	65
S4-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	–
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	66
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	66

Governance-Standards Angabepflicht		Seitenzahl
ESRS G1	Unternehmenspolitik	
ESRS 2, GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	67
ESRS 2, IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	37
G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur	67
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	68
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	68
G1-4	Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	68

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht	Zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl oder Einordnung
ESRS 2, GOV-1	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen, Absatz 21 Buchstabe d	x		x		26
ESRS 2, GOV-1	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			x		26
ESRS 2, GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht, Absatz 30	x				27
ESRS 2, SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	x	x	x		nicht wesentlich
ESRS 2, SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	x		x		nicht wesentlich
ESRS 2, SBM-1	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	x		x		nicht wesentlich
ESRS 2, SBM-1	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			x		nicht wesentlich
ESRS E1-1	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050, Absatz 14				x	keine Angabe
ESRS E1-1	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind, Absatz 16 Buchstabe g		x	x		keine Angabe
ESRS E1-4	THG-Emissionsreduktionsziele, Absatz 34	x	x	x		50
ESRS E1-5	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren), Absatz 38	x				keine Angabe
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix, Absatz 37	x				50
ESRS E1-5	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren, Absätze 40 bis 43	x				50
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Scopes 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen, Absatz 44	x	x	x		51
ESRS E1-6	Intensität der THG-Bruttoemissionen, Absätze 53 bis 55	x	x	x		keine Angabe
ESRS E1-7	Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften, Absatz 56				x	keine Angabe

Angabepflicht	Zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl oder Einordnung
ESRS E1-9	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken, Absatz 66			x		nicht wesentlich
ESRS E1-9	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischen Risiko, Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden, Absatz 66 Buchstabe c		x			keine Angabe
ESRS E1-9	Aufschlüsselungen des Buchwerts der Immobilien nach Energieeffizienzklassen, Absatz 67 Buchstabe c		x			nicht wesentlich
ESRS E1-9	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen, Absatz 69			x		nicht wesentlich
ESRS E2-4	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	x				nicht wesentlich
ESRS E3-1	Wasser- und Meeresressourcen, Absatz 9	x				54
ESRS E3-1	Spezielle Strategie, Absatz 13	x				nicht wesentlich
ESRS E3-1	Nachhaltige Ozeane und Meere, Absatz 14	x				nicht wesentlich
ESRS E3-4	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers, Absatz 28 Buchstabe c	x				nicht wesentlich
ESRS E3-4	Gesamtwasserverbrauch in m³ je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten, Absatz 29	x				keine Angabe
ESRS 2 – SBM-3 – E4	Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	x				46
ESRS 2 – SBM-3 – E4	Absatz 16 Buchstabe b	x				nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3 – E4	Absatz 16 Buchstabe c	x				nicht wesentlich
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft, Absatz 24 Buchstabe b	x				55
ESRS E4-2	Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere, Absatz 24 Buchstabe c	x				nicht wesentlich
ESRS E4-2	Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung, Absatz 24 Buchstabe d	x				nicht wesentlich
ESRS E5-5	Nicht recycelte Abfälle, Absatz 37 Buchstabe d	x				57–58
ESRS E5-5	Gefährliche und radioaktive Abfälle, Absatz 39	x				nicht wesentlich

Angabepflicht	Zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl oder Einordnung
ESRS 2, SBM3 – S1	Risiko von Zwangsarbeit, Absatz 14 Buchstabe f	x				nicht wesentlich
ESRS 2, SBM3 – S1	Risiko von Kinderarbeit, Absatz 14 Buchstabe g	x				nicht wesentlich
ESRS S1-1	Verpflichtungen im Bereich B59 der Menschenrechtspolitik, Absatz 20	x				59–63
ESRS S1-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			x		keine Angabe
ESRS S1-1	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels, Absatz 22	x				nicht wesentlich
ESRS S1-1	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen, Absatz 23	x				59, 64
ESRS S1-3	Bearbeitung von Beschwerden, Absatz 32 Buchstabe c	x				60, 61
ESRS S1-14	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle, Absatz 88 Buchstaben b und c	x		x		64
ESRS S1-14	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage, Absatz 88 Buchstabe e	x				keine Angabe
ESRS S1-16	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, Absatz 97 Buchstabe a	x		x		keine Angabe
ESRS S1-16	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane, Absatz 97 Buchstabe b	x				nicht wesentlich
ESRS S1-17	Fälle von Diskriminierung, Absatz 103 Buchstabe a	x				nicht wesentlich
ESRS S1-17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 104 Buchstabe a	x		x		nicht wesentlich
ESRS 2, SBM3 – S2	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette, Absatz 11 Buchstabe b	x				nicht wesentlich
ESRS S2-1	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik, Absatz 17	x				nicht wesentlich
ESRS S2-1	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Absatz 18	x				nicht wesentlich
ESRS S2-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 19	x		x		nicht wesentlich
ESRS S2-1	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			x		nicht wesentlich
ESRS S2-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, Absatz 36	x				nicht wesentlich

Angabepflicht	Zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Seitenzahl oder Einordnung
ESRS S2-4	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte, Absatz 16	x				nicht wesentlich
ESRS S3-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	x		x		nicht wesentlich
ESRS S3-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 36	x				nicht wesentlich
ESRS S4-1	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern, Absatz 16	x				65
ESRS S4-1	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien, Absatz 17	x		x		nicht wesentlich
ESRS S4-4	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Absatz 35	x				nicht wesentlich
ESRS G1-1	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, Absatz 10 Buchstabe b	x				68
ESRS G1-1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers), Absatz 10 Buchstabe d	x				68
ESRS G1-4	Geldstrafen für Verstöße gegen Vorschriften gegen Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe a	x		x		nicht wesentlich
ESRS G1-4	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Absatz 24 Buchstabe b	x				68

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
Markenentwicklung und Design
www.loveto.de

Veröffentlichung

September 2025

Bildnachweise

- S. 1 Cover: Patricia Haas
- S. 3 Sarah Bräkling und Ralph Wannenwetsch: HOFMANNs
- S. 5 Sarah Bräkling: Patricia Haas
- S. 6 Hände im Feld: iStock.com
- S. 7 Gemüsebox: Patricia Haas
- S. 8 Tellergerichte: HOFMANNs
- S. 9 Logistikmitarbeiter: HOFMANNs
- S. 10 Ökostrom: iStock.com
- S. 11 Erbsensprosslinge: iStock.com
- S. 12 Sarah Henninger: Patricia Haas
- S. 13 Gruppe beim Mittagessen: iStock.com
- S. 15 Seminar: iStock.com
- S. 16 Veganes Gericht: iStock.com/HOFMANNs
- S. 18 Pfannengemüse: HOFMANNs
- S. 19 Portrait Sascha Jung: Privat
- S. 20 Laptop: iStock.com/HOFMANNs
- S. 21 Sarah Bräkling: Patricia Haas; Ralph Wannenwetsch: privat
- S. 22 Sarah Bräkling: Patricia Haas
- S. 24 Landwirt im Maisfeld: iStock.com

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

HOFMANN^S