



# 2022 NACHHAL- TIGKEITSBERICHT

TRICORBRAUN®



# INHALT

## 01

---

### ÜBERBLICK

---

- 02 Vorwort des CEO
- 03 Über TricorBraun

## 32

---

### NACHHALTIGE GESCHÄFTSABLÄUFE

---

- 33 Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima
- 40 Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

## 08

---

### UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

---

- 09 Unser ESG-Zweck
- 10 Unsere ESG-Governance-Struktur
- 11 Unsere Wesentlichkeitsbewertung
- 14 Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung

## 44

---

### DER WEG ZU AUSSERGEWÖHNLICHER VERPACKUNG

---

- 45 Verwaltung unserer Lieferkette
- 49 Management des Produkt-Lebenszyklus
- 53 Qualität und Sicherheit der Produkte

## 18

---

### DIE BESTEN ARBEITSPLÄTZE FÜR DIE BESTEN MITARBEITER

---

- 19 Anwerbung und Bindung von Talenten
- 22 Unsere Arbeitspraktiken
- 24 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 26 Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- 28 Ethik, Compliance und Risikomanagement

## 56

---

### ANHANG

---

- 57 Über diesen Bericht
- 58 Wichtige ESG-Metriken
- 61 GRI-Index



# ÜBERBLICK

---

- 02 Vorwort des CEO
- 03 Über TricorBraun

**TRICORBRAUN**



## Vorwort des CEO

Im Namen unserer 2000 TricorBraun-Teammitglieder auf der ganzen Welt möchte ich Ihnen mit Stolz unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorstellen. Dieser Bericht reflektiert unser Engagement für nachhaltige und ethische Praktiken zum Wohle unserer Mitarbeiter, unserer Kunden, unseres Unternehmens und unseres Planeten.

Im Kern ist TricorBraun ein Unternehmen, das auf Menschen fokussiert. Unser Team – das weltweit beste Team von Verpackungsexperten – ist der Grund für unseren Erfolg. Unsere Teammitglieder werden von dem Grundsatz geleitet, dass wir immer das Richtige tun. Das ist Teil unserer Kultur, Teil unserer DNA und bildet den Grundstein für unseren Erfolg seit über einem Jahrhundert. Das Richtige zu tun ist im Zusammenhang mit unseren Auswirkungen auf die Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) eine natürliche Ausweitung unserer Bemühungen.

TricorBraun wurde 1902 als Northwestern Bottle Company gegründet, ein in St. Louis im Bundesstaat Missouri angesiedelter Aufbereiter und Wiederverkäufer von Glasflaschen in Familienbesitz. Seitdem haben wir uns zu einem global führenden Verpackungsunternehmen entwickelt, das Kunden an mehr als 100 Standorten in Nord- und Südamerika, Europa, Asien und Australien bedient.

In den letzten 121 Jahren hat sich vieles verändert. Gleichgeblieben ist jedoch unserer stetiger Fokus auf die Bereitstellung von außergewöhnlichen Produkten und Dienstleistungen für unsere Kunden. In der heutigen Welt bedeutet das auch, dass wir unseren Kunden nachhaltige Verpackungslösungen anbieten, während wir unser Unternehmen in ethischer und nachhaltiger Weise führen.

Wir liefern zwar schon seit vielen Jahren nachhaltige Produkte, aber 2022 war im Hinblick auf unsere ESG-Bemühungen ein wichtiges Jahr, in dem wir uns

in strukturierter und fokussierter Weise auf unsere ESG-Ziele konzentrierten und unsere Bemühungen global angingen. Hier einige Beispiele für unsere Fortschritte im Jahr 2022:

- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks und Aufnahme der internationalen Aktivitäten in unser [Treibhausgasinventar \(GHG\)](#).
- Weitere Reduzierung der negativen Auswirkungen auf das Klima durch den [Bezug erneuerbarer Energie](#).
- Durchführung der Betriebstätigkeiten in einer umweltbewussteren Weise durch Einführung des ersten [Null-Abfall-Programms](#) an acht Standorten in Nordamerika.
- Schutz unserer Teammitglieder durch die Schaffung eines „[Warehousing Roundtable](#)“, in dessen Mittelpunkt die Themen Docks, Gabelstapler und 5S-Sicherheitsprogramme stehen.
- Unterstützung offener Kommunikationskanäle, die für alle Teammitglieder zugänglich und verfügbar sind, durch den Neustart des [TricorBraun Ethics Hub](#), der nun zusätzliche Sprachen, internationalen Zugang und mobile Berichterstattung bietet.
- [Abschluss von Exklusivverträgen](#) über Kunststoff-Flaschen für nutrazeutische Kunden in den USA und Kanada, die ein Additiv enthalten, das nachweislich Kunststoffverschmutzung in der offenen Umgebung reduziert; über eine Hybrid-Flasche aus Papier und Kunststoff für Unternehmen in den USA, Kanada, der EU, im Vereinigten Königreich und Hongkong; und über eine Alternative der nächsten Generation zu Feinnebel-Aerosolsprühflaschen für Unternehmen in den USA und Kanada.

Aufgrund dieser Aktionen und weiterer Initiativen erreichte unser Team erfreulicherweise den EcoVadis Silver Medal-Status. Diese Anerkennung für das

Nachhaltigkeitsmanagementsystem von TricorBraun spiegelt im dritten Jahr in Folge Verbesserungen bei unseren EcoVadis-Ratings wider.

Wir leben und arbeiten nach wie vor in schwierigen Zeiten, die uns vor besondere Herausforderungen stellen. Im Verlauf der letzten drei Jahre bemühten wir uns, unsere Mitarbeiter während einer Pandemie zu schützen, unsere Kunden bei der Navigation durch extrem schwierige Lieferkettenprobleme zu unterstützen und unser Geschäft trotz branchenweiter Störungen in bester Weise zu führen. Trotz dieser Herausforderungen haben wir in Bezug auf unser ESG-Engagement nicht nachgelassen.

Dies ist lediglich der Beginn unserer Reise hin zu stetigen Verbesserungen. In diesem Jahr setzen wir unsere Bemühungen zur kontinuierlichen Ausrichtung auf die [United Nations Sustainable Development Goals](#) (Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen) fort. Außerdem planen wir erneute Einreichungen bei EcoVadis und CDP zwecks Bewertung unseres Fortschritts, und wir arbeiten auf eine Bilanzierung unserer Scope 3-GHG-Emissionen hin.

Ich sehe der Zukunft unseres Unternehmens erwartungsvoll entgegen und bin gespannt auf den Fortschritt in Richtung unserer ambitionierten, bewussten ESG-Ziele.

Mit freundlichen Grüßen



**Court Carruthers**  
President & CEO



## Über TricorBraun

# WER WIR SIND

### Globaler Verpackungspartner

TricorBraun ist ein globaler Marktführer im Verpackungsbereich mit mehr als 2.000 Mitarbeitern, die an mehr als 100 Standorten in Nord- und Südamerika, Europa, Asien und Australien tätig sind.

Als Verpackungspartner unserer Kunden bedienen wir sowohl aufstrebende Unternehmen als auch die weltweit bekanntesten Marken. Wir nutzen unsere globale Präsenz, unseren Kundenfokus und unser Fachwissen, um die Verpackungsprobleme unserer Kunden zu lösen, mehr Platz auf dem Regal zu schaffen und die Umweltbelastung zu verringern.



## Über TricorBraun

# WER WIR SIND

### Die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter in der Verpackungsbranche

Wir konzentrieren uns darauf, die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter in der Verpackungsbranche zu schaffen – das ist die Grundlage für unsere Strategie und unsere mehr als 120 Jahre des Erfolgs.

### Unsere Leitlinien

Bei TricorBraun ist richtiges Handeln in unserer Unternehmenskultur eingebettet. Das Richtige zu tun ist im Zusammenhang mit unseren Auswirkungen auf die Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) eine natürliche Ausweitung unserer Leitlinien, von denen wir uns in all unseren Handlungen leiten lassen.



## Über TricorBraun

# WAS WIR TUN

## Unser Leistungsversprechen

### Globale Beschaffungsdimensionen

Als einer der weltweit führenden Einkäufer von Verpackungen nutzen wir unsere Kaufkraft, unsere globalen Zugangsmöglichkeiten, Beziehungen und Dimensionen, um die besten Beschaffungspartner zu finden und unseren Kunden kosteneffiziente Lösungen anzubieten.



### Intensiver Fokus auf Qualität

Unsere internen Qualitätsexperten setzen ihre technische Expertise ein, um die erforderlichen Zertifizierungen zu sichern und bei allen Aspekten des Verpackungsprozesses Problemen vorzubeugen. Unser weltweiter, vor Ort erbrachter Support bedeutet, dass wir die Produktionsqualität von Anfang bis Ende bewerten. Dazu beurteilen wir unsere Lieferanten und überwachen wir die Verpackungsvorgänge vor Ort und direkt in der Produktionshalle, damit wir sofortige Hilfe bei der Fehlerbehebung gewähren können.

### End-to-End-Logistikmanagement

Wir managen alle Aspekte der Lieferketten unserer Kunden, wozu ein speziell konfiguriertes Lieferkettenmanagement, die Lagerhaltung und das Bestandsmanagement sowie Lieferung und Transport zählen.



### Unermüdlicher Support und Expertise

Unser Ziel ist es, mit einem engagierten und persönlichen Supportteam, das Zugriff auf die immensen Ressourcen bei TricorBraun hat, unsere Kunden erstklassig zu bedienen.

### Preisgekrönte Design- und Konstruktionsfähigkeiten

Wir bieten innovative, kostengünstige und gebrauchsfertige Spezialverpackungen, die auf globalem Markt- und Verbraucherfeedback basieren, Konsumenten begeistern und Markentreue für einen langfristigen Verkaufserfolg gewährleisten.



### Aktionsgetriebenes Engagement für ESG

Wir verpflichten uns nachhaltigen und ethischen Praktiken, denn sie dienen nicht nur unseren Kunden, sondern auch unserem Geschäft und unserem Planeten. Dazu zählt die Bereitstellung von nachhaltigen Verpackungslösungen für unsere Kunden bei gleichzeitiger Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks und der Führung unserer Geschäfte in ethischer und ökofreundlicher Weise.

## Über TricorBraun

# WAS WIR TUN

### Märkte, die wir bedienen

Wir liefern wunderschöne, funktionelle und nachhaltige Verpackungslösungen für eine große Bandbreite von Kundenendmärkten<sup>1</sup> und in fast jeder Kategorie für abgepackte Verbrauchsgüter.

### Verpackungsoptionen

Wir beschaffen und konstruieren Verpackungslösungen aus allen wichtigen Materialien,<sup>1</sup> u. a. Glas, Kunststoff, Metall, Karton und flexible Stoffe. Unser umfangreiches Angebot beinhaltet auch eine breite Palette von nachhaltigen und eCommerce-Optionen. Unser reiche Auswahl an Verpackungsoptionen und Dienstleistungen hebt uns im Markt hervor.



### Beschleunigtes Wachstum

Im Jahr 2022 wickelte TricorBraun sieben Akquisitionen auf drei Kontinenten ab. Aufgrund einer Kombination aus Akquisitionen und organischem Wachstum hat sich das Portfolio von TricorBraun von 69 auf 109 separate Standorte in acht Ländern ausgeweitet, und unser Anlagenfläche ist von 349.000 auf 411.000 m<sup>2</sup> gewachsen.<sup>2</sup>

Die meisten Anlagen im Portfolio von TricorBraun sind zwar weiterhin in den USA und Kanada angesiedelt, aber 13 % der Steigerung der Anlagenfläche in Quadratmeter sind auf in Australien befindliche Einrichtungen zurückzuführen. Diese Erweiterungen sowohl in Bezug auf Rechtsräume als auch Anlagenfläche machen das Erreichen unseres Ziels der Reduzierung von absoluten Scope 1- und 2-Emissionen noch dringlicher (siehe [Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel](#)).

<sup>1</sup> In den Tortendiagrammen sind die Vertriebszahlen von Geschäftsabläufen in Australien und Neuseeland ausgeschlossen. Die Prozentsätze sind auf die nächsten 5 % gerundet.

<sup>2</sup> Diese Zahlen beziehen sich auf unser Treibhausgas(GHG)-Inventar vom Geschäftsjahr 2022. Da es relativ schwierig ist, interne Datenerhebungsquellen und -systeme für neu erworbene Unternehmen zu bestimmen, enthält unser Inventarmanagementplan (IMP) in der Berechnung des GHG-Inventars des betreffenden Jahres nur Akquisitionen, die im 1. bis 3. Quartal des aktuellen Inventarjahres stattfanden. Akquisitionen, die im 4. Quartal des jeweiligen Inventarjahres stattfanden, sind in das GHG-Inventar des folgenden Jahres integriert. Eine Ausnahme wird gemacht, wenn sich irgendwelche im 4. Quartal durchgeführte Transaktionen qualitativ oder quantitativ um mehr als 5 % auf unsere Baseline vom Geschäftsjahr 2020 auswirken. Gemäß dem IMP umfasste unser GHG-Inventar vier Akquisitionen, die im 4. Quartal 2021 stattfanden. Die drei Akquisitionen, die im 4. Quartal 2022 stattfanden, werden in unser GHG-Inventar vom Geschäftsjahr 2023 aufgenommen.

# Über TricorBraun



**120+**  
JAHRE  
VERPACKUNGS-EXPERTISE

**BESTES TEAM**  
VON VERPACKUNGSPROFIS  
WELTWEIT

MEHR ALS **100** STANDORTE  
RUND UM DEN GLOBUS

IM JAHR  
**1902**

**77**  
AKTIVE DESIGN &  
TECHNIK-PATENTE

**12**  
VERPACKUNGS-AUSZEICHNUNGEN  
IM JAHR 2022

BEDIENUNG  
VON KUNDEN  
IN MEHR ALS  
**90**  
LÄNDERN

MEHR ALS  
**2 MRD. USD**  
AN  
JAHRESUMSATZ

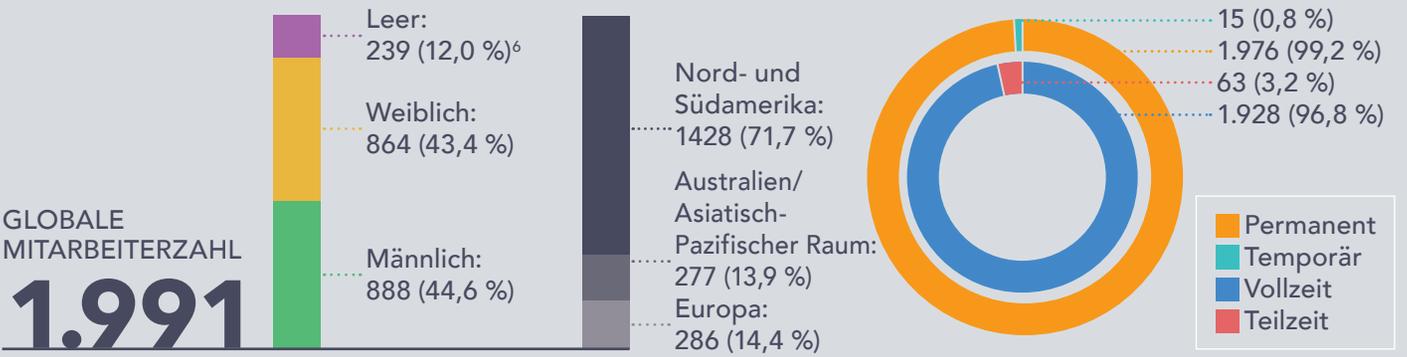
**90 %**  
TEAMMITGLIED-  
ENGAGEMENT-  
SCORE  
(94. PERZENTIL)<sup>3</sup>

**78**  
TEAMMITGLIED-  
INKLUSIONS-SCORE  
(2. QUARTIL)<sup>4</sup>

GLOBALES  
LIEFERKETTEN-  
NETZWERK  
MIT MEHR ALS

**1000** IN FÜNF  
KONTINENTEN  
LIEFERANTEN

## Demografische Angaben zu Teammitgliedern nach Geschlecht, Region und Klassifikation<sup>5</sup>



<sup>3</sup> TricorBraun Mitarbeiterumfrage 2022, durchgeführt von Perceptyx. Die Ergebnisse beinhalten keine in den 12 Vormonaten akquirierte Geschäftseinheiten, enthalten jedoch sämtliches organisches Wachstum. Benchmarking basiert auf der Perceptyx-Datenbank, die Daten von 500 Organisationen enthalten und insgesamt 17,4 Mio. Umfrageteilnehmer umfassen (2019–2021).  
<sup>4</sup> TricorBraun Inklusionsbewertung 2023, durchgeführt von McKinsey & Company. Benchmarking basiert auf der McKinsey-Datenbank, die 76 Inklusionsbewertungen mit mehr als 78.000 Umfrageteilnehmern und 14 Mio. Datenpunkten enthält.  
<sup>5</sup> Siehe vollständige Metriken für [Mitarbeiterdemografie nach Geschlecht, Region und Klassifikation](#).  
<sup>6</sup> Geschlecht der Mitarbeiter basiert auf der Selbstidentifizierung der Mitarbeiter. „Leer“ bedeutet Mitarbeiter, die sich als nicht binär identifizieren oder es vorziehen, keine Angaben zu machen.



# UNSERE NACHHALTIG- KEITSSTRATEGIE

---

- 09 Unser ESG-Zweck
- 10 Unsere ESG-Governance-Struktur
- 11 Unsere Wesentlichkeitsbewertung
- 14 Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung

**TRICORBRAUN**



# Unser ESG-Zweck

Wir bei TricorBraun wissen, dass das Richtige zu tun gut für unser Geschäft, unsere Mitarbeiter und unsere Kunden ist.

Es gibt **vier wichtige Ziele, auf denen unser Ansatz zur Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufbaut. Sie bilden die Grundlage für den Umwelt-, Gesellschafts-und Governance(ESG)-Zweck von TricorBraun:**



## Eine nachhaltige Zukunft sicherstellen

Sich der besonderen Rolle in der Wertschöpfungskette und unserer Verantwortung für die Minderung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf dem Planeten bewusst werden.



## Kundenanforderungen erfüllen

Die ESG-Erwartungen unserer Kunden erfüllen und uns mit ihren Programmen und Zielen für eine nachhaltige Verpackung abstimmen.



## Die besten Talente anwerben und binden

Eine ESG-Strategie, die darauf ausgerichtet ist, für Zufriedenheit unter den Mitarbeitern zu sorgen und die nächste Generation von Talenten anzuwerben.



## Wert schaffen

Wir sind der Überzeugung, dass das Ergreifen von Maßnahmen im Hinblick auf ESG Wert für unser Geschäft schöpft und die Leistung vorantreibt.

Unser ESG-Zweck fungiert als Leitstern für alle Initiativen und Aktionen, die wir im Rahmen des Aufbaus unseres ESG-Programms ins Leben rufen. Wir lassen uns von unserem ESG-Zweck leiten, um die kontinuierliche Abstimmung mit unserer Geschäftsstrategie und Unternehmenskultur zu gewährleisten. Gestützt auf unserem ESG-Zweck führten wir 2021 eine Wesentlichkeitsbewertung durch und identifizierten die drei strategischen Säulen unseres Nachhaltigkeitsprogramms: **Die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter, nachhaltige Betriebsabläufe und der Weg zu außergewöhnlicher Verpackung** (siehe [Unsere Wesentlichkeitsbewertung](#)).



# Unsere ESG-Governance-Struktur

Unsere Muttergesellschaft wird von einem zwölfköpfigen Vorstand geleitet, zu dem derzeit drei unabhängige Direktoren sowie mehrere Vertreter jeder der externen Hauptaktionäre von TricorBraun zählen. Der Executive Chairman von TricorBraun fungiert als Vorstandsvorsitzender und der Chairman Emeritus und der derzeitige Chief Executive Officer sind auch als Direktoren tätig. Der Vorstand hat drei ständige Ausschüsse – den Exekutivausschuss, den Prüfungsausschuss und den Vergütungsausschuss. Jeder Ausschuss ist gemäß einer Satzung tätig, die die Hauptaufgaben und -pflichten der Direktoren darlegt. Zwei unserer Direktoren, u. a. der Chairman des Prüfungsausschusses, sind weiblich. Darüber hinaus repräsentieren zwei unserer Direktoren Minderheiten.

Wir sind der Überzeugung, dass unser Vorstand eine wichtige Rolle bei der Überwachung und Sicherstellung der Integrität unserer Nachhaltigkeitsstrategie spielt. Unser Senior Vice President und General Counsel betreut unsere Nachhaltigkeitsstrategie insgesamt und berichtet offiziell in jedem zweiten Quartal über unsere ESG-Initiativen an den Vorstand. Der Vorstand wird auch im Rahmen von regelmäßigen Updates zu unseren strategischen Leistungskennzahlen (KPIs) über unseren Fortschritt bei wichtigen Initiativen auf dem Laufenden gehalten.

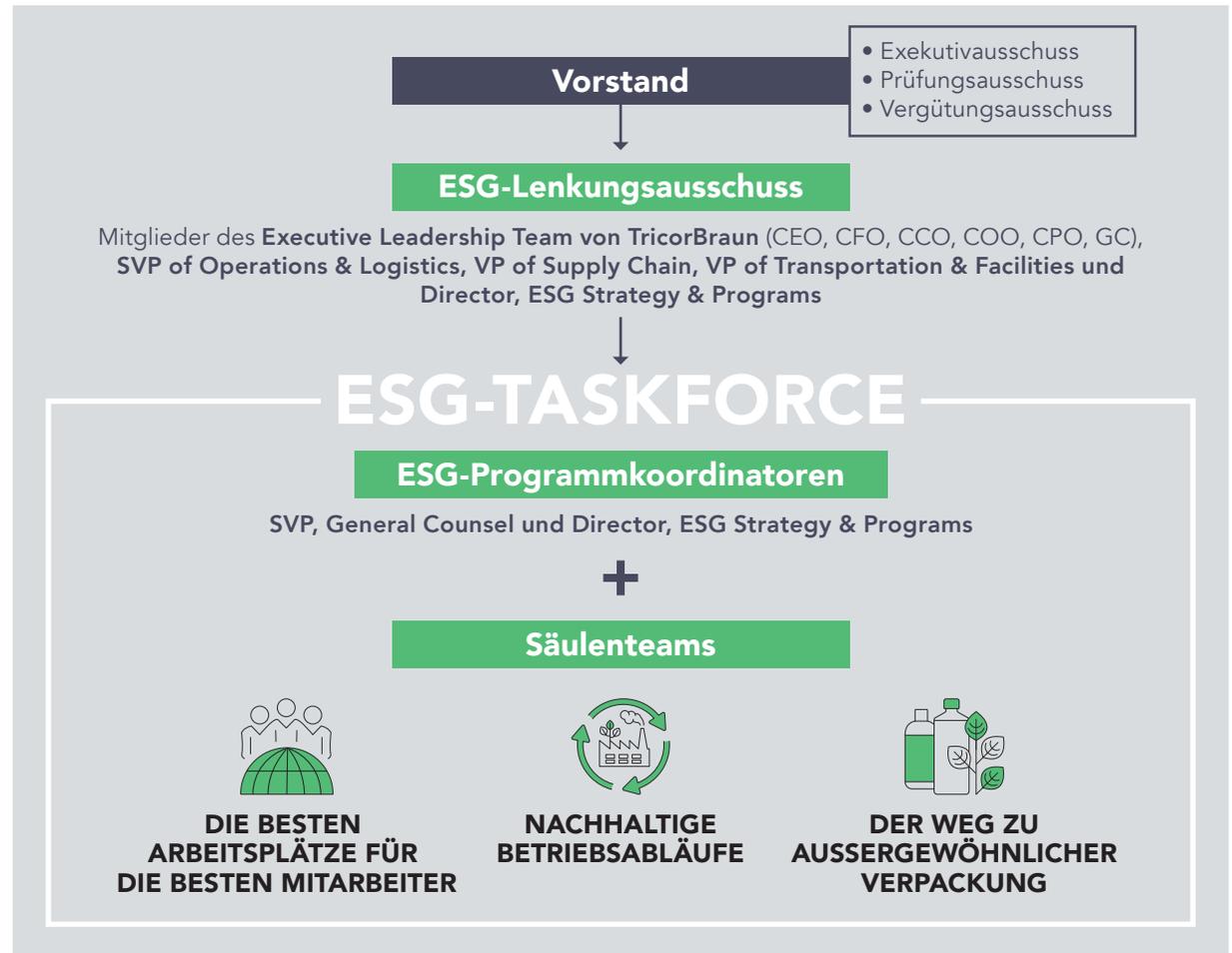
Unser Engagement für eine nachhaltigere Zukunft zeigt sich in unseren Handlungen.

Unser ESG-Lenkungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Executive Leadership Teams des Unternehmens, wozu der Chief Executive Officer, der Chief Financial Officer

und der Chief Operations Officer zählen. Der Lenkungsausschuss bietet strategische Anleitung für eine ESG-Taskforce, die für die Beaufsichtigung der Implementierung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen verantwortlich ist.

Um die unternehmensweite Beteiligung zu stärken, haben wir Säulentteams ins Leben gerufen, die aus Vertretern der verschiedenen Funktionsbereiche im

gesamten Unternehmen bestehen. Den Vorsitz dieser Säulentteams führt unser Direktor für ESG-Strategie und -Programme. Diese Säulentteams bieten Anleitung und schaffen, priorisieren, entwickeln und leiten Initiativen für jede der strategischen Säulen. Dank dieser Initiativen können wir iterativ kontinuierliche Verbesserungen an unseren Betriebsvorgängen vornehmen.



## Unsere Wesentlichkeitsbewertung

2021 haben wir eine Wesentlichkeitsbewertung durchgeführt, um Prioritäten zu identifizieren und unsere strategischen ESG-Säulen zu entwickeln.<sup>7</sup> Unser Prozess bestand aus drei Hauptschritten:

- 1 | **Entwicklung von Branchen-Benchmarks zur Identifizierung von wichtigen Themen**
- 2 | **Einbindung der Interessenvertreter zur Priorisierung von Hauptthemen**
- 3 | **Gruppierung von Themen und Entwicklung unserer strategischen Säulen**

### Entwicklung von Branchen-Benchmarks

Als erste Maßnahme bei unserer Wesentlichkeitsbewertung haben wir die ESG-Strategien von Mitbewerbern und Lieferanten in der Verpackungsfertigungs- und Vertriebsindustrie untersucht. Die von uns zusammengetragenen Informationen basierten auf öffentlich verfügbaren Materialien (einschließlich ESG-Berichten, Websites und Marketingmaterialien). Daraufhin berechneten wir die Häufigkeit der in diesen Materialien erwähnten Themen, um **die obersten fünfzehn ESG-Themen zu identifizieren, die für unsere Branche von Relevanz sind.**

### Einbindung der Interessenvertreter

Nachdem wir die obersten ESG-Themen mit Relevanz für unsere Branche identifiziert hatten, vertieften wir uns in die einzelnen Themen, um herausfinden, welche Bedeutung ihnen von unseren wichtigsten Interessenvertretern zugeordnet wurde. Zu unseren wichtigsten Interessenvertretern zählen Kunden, Lieferanten, Aktionäre, leitende Führungskräfte und Mitarbeiter im gesamten Unternehmen.

- **Wir untersuchten die Nachhaltigkeits-Verpackungsstrategie einer ausgewählten Gruppe von Hauptkunden und -lieferanten**, u. a. eine Stichprobe der Hauptkunden vorgelegten ESG-Compliance-Fragebögen. Darüber hinaus prüften wir die vom Sustainability Accounting Standards Board (SASB) entwickelte Materiality Map (Wesentlichkeitskarte) für die wichtigsten Sektoren, in denen unsere Kunden angesiedelt sind.
- **Wir befassten uns mit den aus der Sicht unserer externen Aktionäre als wesentlich erachteten Themen** und führten gezielte Gespräche durch, um ein besseres Verständnis zu den Bereichen nachhaltiger Investitionen ihrer Unternehmen zu gewinnen.
- **Wir kamen mit Mitgliedern unseres Executive Leadership Teams** zusammen, um zu erfahren, wo ihre Prioritäten liegen, und führten persönliche Gespräche mit ca. zwanzig Mitgliedern des ESG-Lenkungsausschusses und Mitarbeitern durch. Des Weiteren führten wir Umfragen bei anderen wichtigen internen Interessenvertretern durch, um unsere wichtigsten Themen näher zu präzisieren.

Aufgrund unserer Gespräche und Umfragen mit unseren Interessenvertretern grenzten wir die Liste der fünfzehn Branchenthemen auf die zehn Themen ein, die für interne und externe Interessenvertreter von TricorBraun die vorrangigste Bedeutung haben. Daraufhin wurde unsere Wesentlichkeitsmatrix erstellt, um die Bedeutung von ESG unseren wichtigsten Interessenvertretern zuzuordnen. Im Hinblick auf unseren ESG-Zweck und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass unsere Kunden unsere wich-

1. Lieferkettenmanagement
2. GHG und Klima
3. Ethik, Compliance und Risiko
4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
5. Management des Produkt-Lebenszyklus
6. Arbeitspraktiken
7. Abfall
8. Qualität und Sicherheit der Produkte
9. Auswirkungen auf die Gemeinde
10. Wasser
11. DEI
12. Zusammensetzung und Leistung des Vorstands
13. Schulung und Entwicklung
14. Innovation und Produktdesign
15. Anwerbung und Bindung von Talenten

16. Datenschutz und -sicherheit
17. Wirtschaftsleistung
18. Luftqualität
19. Verbraucheraufklärung
20. Biodiversität
21. Öffentliche Ordnung und Öffentlichkeitsarbeit
22. Vergütung von Führungskräften gebunden an Nachhaltigkeitsergebnisse

tigsten Interessenvertreter sind, gewichteten wir kundenbezogene Prioritäten mit 75 % und erstellten aufgrund dieser Zuweisung unsere [Wesentlichkeitsmatrix](#) (siehe nächste Seite). Die von Kunden in Bezug auf ESG an TricorBraun gestellten Erwartungen konzentrieren sich auf drei Hauptthemen: Produkt-/Lieferkettenmanagement, Behandlung von Umweltproblemen und Unternehmenspraktiken/Risikomanagement.

<sup>7</sup> Wir haben einen unabhängigen Dritten beauftragt, uns bei unserer ESG-Strategie zu beraten und bei unserer Wesentlichkeitsbewertung zu unterstützen.

# Unsere Wesentlichkeitsbewertung

## Wesentlichkeitsmatrix



# Unsere Wesentlichkeitsbewertung

## Eine kohärente ESG-Strategie

Ausgerüstet mit einer Liste von zehn Hauptthemen führten wir als letzten Schritt in unserer Wesentlichkeitsbewertung die Gruppierung unserer Prioritätsthemen in kohärente Fokusbereiche durch. So waren wir in der Lage, unsere drei strategischen Säulen festzulegen.



Bei TricorBraun sind die Menschen das wertvollste Gut. Die Anwerbung und Bindung von hochqualifizierten Teammitgliedern und die Unterstützung ihrer Entwicklung und ihres Wachstums ist der Grundstein in unserem Bestreben, weiterhin die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter in der Verpackungsbranche bereitzustellen. Deshalb müssen wir u. a. sicherstellen, dass unsere Kultur und unsere Praktiken eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung schaffen, dass wir die grundlegenden Menschenrechte in Bezug auf Zwangsarbeit und faire Arbeitslöhne einhalten und dass wir den Aufbau einer von Diversität und Inklusion geprägten Belegschaft betreiben.

TricorBraun verpflichtet sich der Erforschung und Minimierung der Auswirkungen unserer Betriebsabläufe auf die Umwelt, auch im Hinblick auf Treibhausgasemissionen, Energieverbrauch und Abfallerzeugung.

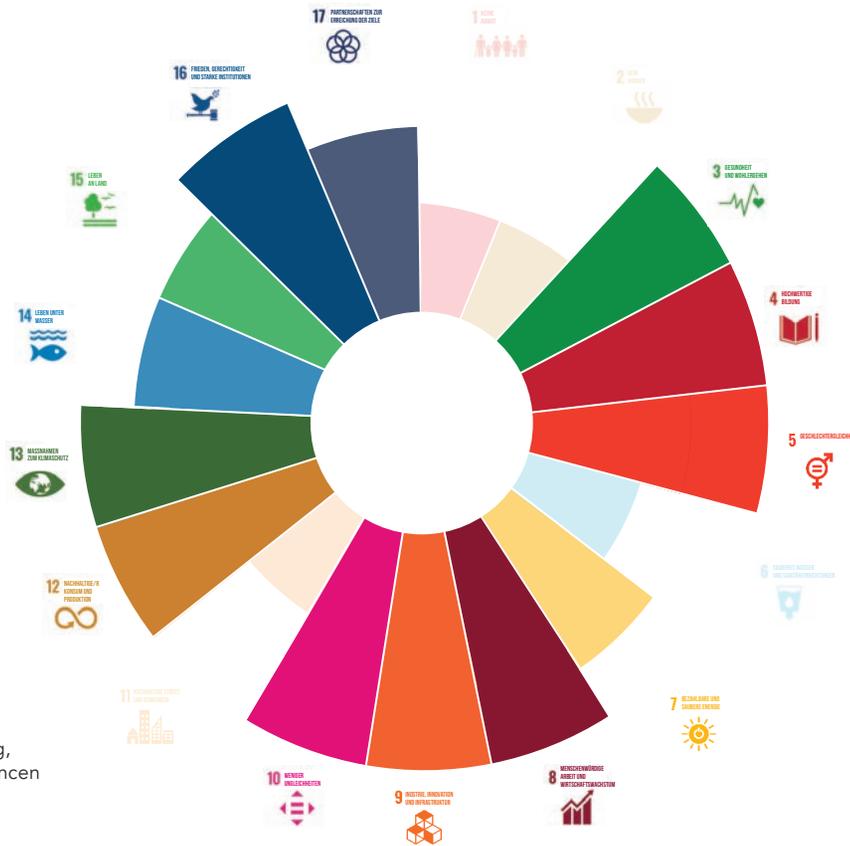
ESG ist im gesamten Lebenszyklus des Produkts bei TricorBraun präsent – von der Sicherstellung, dass unsere Produkte hinsichtlich Leistung und Sicherheit die Kundenerwartungen erfüllen, bis hin zur Unterstützung der Kunden beim Management der Umweltauswirkungen dieser Produkte in allen Phasen des Lebenszyklus (Design und Konstruktion, Vertrieb, Nutzung und Nutzungsende). Dieses Engagement setzt sich im gesamten Beschaffungsprozess fort, während wir die mit den betrieblichen Aktivitäten unserer Lieferanten verbundenen ESG-Risiken managen und Best-in-Class-Beschaffungspraktiken implementieren.

# Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung

Wir verpflichten uns, Teil der Lösung zu sein und Partnerschaften einzugehen, die zu einem besseren Planeten beitragen. Wir haben zwar eine umfassende interne ESG-Strategie entwickelt, sind uns allerdings bewusst, dass eine nachhaltige, langanhaltende Wirkung Partnerschaften und eine externe Zusammenarbeit erfordert.

## Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurde 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet. Diese Agenda dient als Aktionsplan für Menschen, den Planeten und zur Förderung des Wohlstands und beinhaltet siebzehn Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs), die als Blaupause für die Bewältigung dieser Probleme dienen. In Anerkennung dessen, dass alle Unternehmen zum Erreichen der SDGs beitragen müssen, hat TricorBraun unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit denjenigen SDGs, die für unser Geschäft Relevanz haben, abgestimmt.



## Nachhaltigkeitszertifizierungen und Mitgliedschaft bei Verbänden

Seit 2020 hat TricorBraun Einreichungen bei EcoVadis, dem weltweit zuverlässigsten Anbieter von Nachhaltigkeits-Ratings für Unternehmen, zur obersten Priorität gemacht.



Nachdem wir aufgrund unserer Einreichung im Jahr 2020 lobend erwähnt wurden, erhielten wir für unsere Einreichung im Jahr 2021 den Bronzemedailien-Status.

2022 wurde uns der Silbermedailien-Status verliehen, mit dem die obersten 25 % der einreichenden Unternehmen mit den besten Ratings für ihre ethischen Praktiken und Leistungen im sozialen und Umweltbereich ausgezeichnet werden. Wir planen für 2023 eine erneute Einreichung zwecks Bewertung.

2022 nahmen wir auf Anregung von an der CDP Supply Chain teilnehmenden Unternehmen, für die TricorBraun als wichtiger Lieferant fungiert, zum ersten Mal an dem CDP Climate Change-Programm durch Ausfüllen des entsprechenden Fragebogens teil. Da wir den Fragebogen erst nach dem Bewertungstermin einreichten, erhielten wir für 2022 keine Bewertung. Wir werden den Fragebogen zur Bewertung im Jahr 2023 ausfüllen.



Wir sind schon seit Langem aktives Mitglied bei der Sustainable Packaging Coalition und bei ThePackHub.

2023 werden wir uns an der Verpackungsrichtlinie der Sustainable Packaging Coalition und an Reusable Packaging Collaboratives beteiligen.



# Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung



## DIE BESTEN ARBEITSPLÄTZE FÜR DIE BESTEN MITARBEITER

AKTIONEN UND AMBITIONEN		KPIs (Beispiel)	SDGs
 <p><b>Ethik, Compliance und Risikomanagement</b></p>	<p>Das Streben nach einer friedlichen und gerechten Gesellschaft für alle ist Teil der Kultur bei TricorBraun. Zu diesem Zweck haben wir mehrere strenge Richtlinien und Verfahren zu ethikbezogenen Themen implementiert, z. B. Antikorruption und wettbewerbswidrige Praktiken. Außerdem führt TricorBraun Due-Diligence-Prozesse und Risikobeurteilungen bei allen Partnern durch, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet. Kürzlich haben wir ein überarbeitetes und aktualisiertes TricorBraun Ethics Hub eingerichtet, auf dem Interessenvertreter Bedenken und Vorwürfe anonym melden können.</p>	<p><b>SDG 16.3</b> – Anzahl/Prozentsatz der Mitarbeiter, die in Bezug auf geschäftsbezogene Ethikprobleme geschult wurden</p>	
 <p><b>Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</b></p>	<p>Die Bereitstellung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung hat für TricorBraun oberste Priorität, denn unsere Mitarbeiter bilden das Fundament unseres Unternehmens. Dies spiegelt sich nicht nur in standardmäßigen Verfahren und Sozialleistungen wider (z. B. routinemäßige Sicherheitsausschuss-Besprechungen, Inspektionen von Anlagen, Krankenversicherungsleistungen, Wellness-Programme und Elternurlaub), sondern auch in der Art und Weise, wie wir unsere Mitarbeiter im Rahmen unserer jährlichen Engagementumfragen und vierteljährlichen Townhall-Meetings mit Mitgliedern der Führungsetage um Feedback bitten und ihre Meinungen berücksichtigen.</p>	<p><b>SDG 3.4</b> – Anzahl von Unfällen mit Arbeitsausfall <b>SDG 8.6</b> – Anzahl der Mitarbeiter weltweit unter 18 Jahren</p>	  
 <p><b>Arbeitspraktiken</b></p>	<p>Um die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter in der Verpackungsbranche zu bieten, tun wir unser Möglichstes, um eine stets ethische, inklusive und interessante Beschäftigung zu gewährleisten. Wir sind uns bewusst, dass diese Verantwortung nicht auf die betrieblichen Prozesse bei TricorBraun beschränkt ist. Deshalb führen wir auch Due Diligence und Risikobewertungen in unserer Lieferkette durch.</p>	<p><b>SDG 5.1</b> – Schulung von Mitarbeitern zu Antidiskriminierungspraktiken <b>SDG 8.5</b> – Anzahl der Sprachen, in denen das Sicherheitshandbuch zur Verfügung steht <b>SDG 10.5</b> – Anzahl der abgeschlossenen CSR-Bewertungen</p>	   
 <p><b>Diversität, Gleichstellung und Inklusion</b></p>	<p>Diversität, Inklusion und Gerechtigkeit sind für TricorBraun als Arbeitgeber von größter Bedeutung. Im Lauf der Jahre haben wir mehrere Initiativen ins Leben gerufen, um dies unternehmensintern zu bekräftigen. Wir bieten nicht nur Online-Kurse zur Schulung der Teammitglieder und Manager zu Verhaltensweisen an, die zu Diskriminierung und Belästigung führen können, sondern haben auch Richtlinien zu Antimobbing implementiert und fördern eine Arbeitsumgebung, die von Respekt geprägt ist. Um eine effektive Bewertung zu gewährleisten, verfolgen wir mehrere KPIs intern nach. Darüber hinaus dehnen wir diese Praktiken auf unsere Lieferkette aus, indem wir Ziele hinsichtlich Lieferantendiversität setzen.</p>	<p><b>SDG 5.5</b> – Anzahl weiblicher Führungskräfte <b>SDG 10.2</b> – Anzahl der Sprachen, in denen die Globale Richtlinie zu Menschenrechten verfügbar ist</p>	  
 <p><b>Anwerbung und Bindung von Talenten</b></p>	<p>Wir bei TricorBraun möchten, dass unsere (potenziellen) Mitarbeiter sich weiterentwickeln, wachsen und das Beste in sich zum Vorschein bringen. Deshalb haben wir Leistungsbeurteilungen und Entwicklungspläne konzipiert und bieten intern zahlreiche Schulungsmöglichkeiten an, um die Mitarbeiter hinsichtlich wichtiger Themen zu sensibilisieren, bspw. nachhaltige Beschaffung und Geschäftsethik. Auch extern bieten wir Chancen zur Entwicklung neuer und erweiterter individueller Fähigkeiten.</p>	<p><b>SDG 4.3</b> – Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter <b>SDG 8.5</b> – Anzahl der Mitarbeiter, die an Schulungen zur Förderung der Karriere und Entwicklung von Fertigkeiten teilgenommen haben</p>	  

# Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung



## NACHHALTIGE BETRIEBSABLÄUFE

	AKTIONEN UND AMBITIONEN	KPIs (Beispiel)	SDGs
 <p><b>Reduzierung unseres Energieverbrauchs</b></p>	<p>Als großes Vertriebsunternehmen benötigen wir erhebliche Mengen an Energie für die Lagerhaltung und den Versand, was zur Emission großer Mengen von Treibhausgasen (GHG) beitragen kann. In all unseren Betriebsabläufen streben wir eine Minimierung unserer Umweltauswirkungen an. Im Geschäftsjahr 2022 erreichten wir unser FY2025-Ziel der Reduzierung der Baseline-GHG-Emissionen vom Geschäftsjahr 2020 um 21 %, wobei die Emissionen unserer Geschäftstätigkeit auf globaler Ebene einbezogen wurden. Im Geschäftsjahr 2023 werden wir für unsere Betriebsabläufe in Nordamerika durch den Einkauf von RECs zu 100 % erneuerbare Energie beschaffen. Alle unsere weltweiten Standorte wurden 2022 entsprechend unserem Inventarmanagementplan zum ersten Mal in unser GHG-Inventar integriert.</p>	<p><b>SDG 12.2</b> – Anteil erneuerbarer Energiequellen der für Betriebsabläufe verbrauchten elektrischen Last</p> <p><b>SDG 13.1</b> – Absolute Reduzierung der kombinierten Scope 1- und 2-GHG-Emissionen</p>	 
 <p><b>Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls</b></p>	<p>Umweltauswirkungen ergeben sich auch aus dem Abfall- und Recycling-Verhalten, das wir in unseren Büros und Anlagen an den Tag legen. Deshalb investiert TricorBraun in Prozessverbesserungen zum Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls, die an allen unseren Standorten zum Tragen kommt, wobei als erste Maßnahme ein gemischtes Recycling implementiert wird. Als weiterer Beitrag zu nachhaltigen Konsum- und Produktionsmustern stellt TricorBraun Nachhaltigkeit auch während der Designphase in den Mittelpunkt, z. B. durch Verwendung von kompostierbaren, biologisch abbaubaren, recycelten, pflanzenbasierten und BPI-zertifizierten Eingangsstoffen. Darüber hinaus beteiligen wir uns an mehreren externen Initiativen, z. B. The PackHub und Sustainable Packaging Coalition, um industrieweit Einfluss zu nehmen.</p>	<p><b>SDG 12.5</b> – Abfallumleitungsquoten in Betrieben</p>	

# Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung



## DER WEG ZU AUSSERGEWÖHNLICHER VERPACKUNG

	AKTIONEN UND AMBITIONEN	KPIs (Beispiel)	SDGs
 <p><b>Qualität und Sicherheit der Produkte</b></p>	<p>Für uns bei TricorBraun hat die Lieferung von erstklassigen und sicheren Produkten oberste Priorität. Ganz unabhängig von den verwendeten Wertstoffen lässt eine Verpackung, die das Produkt nicht schützen und konservieren kann, unseren Kunden und letztendlich den Endbenutzer im Stich. Zur Gewährleistung der Qualität und Sicherheit unserer Produkte arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten an Innovationen, investieren in F&amp;E und kommunizieren mit unseren Kunden, um sicherzustellen, dass wir Produktfeedback in Echtzeit erhalten.</p>	<p><b>SDG 16.3</b> – Anzahl von Kundenbeschwerden</p>	 
 <p><b>Management des Produkt-Lebenszyklus</b></p>	<p>Wir sind uns bewusst, dass Akteure in der Verpackungsbranche eine Verantwortung haben, zu einer stärker von einer Kreiswirtschaft geprägten Gesellschaft beizutragen. Unser Unternehmen ist auf Zusammenarbeit gegründet, und wir spielen eine aktive Rolle bei der Vermittlung nachhaltiger Praktiken unter unseren Interessenvertretern. TricorBraun strebt eine enge Zusammenarbeit mit seinen Wertschöpfungskettenpartnern an, um die Nachhaltigkeit der Eingangsstoffe der einzelnen Produkte auszuweiten und die Wiederverwendbarkeit und Recycling-Fähigkeit der Endprodukte zu verbessern.</p>	<p><b>SDG 12.6</b> – Anzahl/Prozentsatz der Mitarbeiter, die in nachhaltigen Beschaffungspraktiken geschult wurden</p>	 
 <p><b>Lieferkettenmanagement</b></p>	<p>TricorBraun hat es sich zum Ziel gesetzt, Lieferanten zu beauftragen, die höchste Standards einhalten. Dazu gehört, dass wir uns mit den betrieblichen Aktivitäten von Lieferanten befassen und die damit zusammenhängenden ESG-Risiken managen. Diese Verpflichtungen werden offiziell durch unsere interne Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung, den öffentlich erhältlichen <a href="#">Verhaltenskodex für Lieferanten</a>, die in unseren Lieferantenverträgen integrierten Anforderungen und die Implementierung des Vendor Excellence-Programms von TricorBraun umgesetzt.</p>	<p><b>SDG 5.1</b> – Anzahl/Prozentsatz der Lieferanten, die den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben</p> <p><b>SDG 16.2</b> – Anzahl der durchgeführten Due-Diligence-Beurteilungen</p>	  



# DIE BESTEN ARBEITSPLÄTZE FÜR DIE BESTEN MITARBEITER

---

- 19 Anwerbung und Bindung von Talenten
- 22 Unsere Arbeitspraktiken
- 24 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 26 Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- 28 Ethik, Compliance und Risikomanagement

**TRICORBRAUN**

TricorBraun beschäftigt als globaler Marktführer im Verpackungsbereich 2000 Mitarbeiter, die an mehr als 100 Standorten in Nord- und Südamerika, Europa, Asien und Australien tätig sind. Die Grundlage für unsere Strategie und unseren Erfolg ist es, die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter in der Verpackungsbranche zu bieten. Wenn wir das schaffen, erreichen wir auch gleichzeitig unser primäres Geschäftsziel: das Bedienen unserer Kunden.

# Anwerbung und Bindung von Talenten



Wir bei TricorBraun verpflichten uns zur Schaffung einer Umgebung, die eine offene und kontinuierliche Kommunikation mit unseren Mitarbeitern fördert und einen sicheren Ort bereitstellt, an dem sie genügend Vertrauen haben, Probleme zu melden, denen sie am Arbeitsplatz begegnen. Wir schätzen unsere Mitarbeiter und wollen sie in ihrem Streben nach Erfolg unterstützen.

Wir führen jedes Jahr eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durch, damit wir unsere Erfolge besser feiern und die Herausforderungen angehen können, denen unsere Mitarbeiter tagtäglich begegnen. 2021 identifizierten unsere Mitarbeiter vier Hauptwerte zur Beschreibung unserer Kultur – Wachstum, Teamarbeit, Tüchtigkeit und Spaß. Als wir 2022 unsere Mitarbeiter darum baten, 3 bis 5 Worte auszuwählen, die die Unternehmenskultur beschreibt, wählten die Teilnehmer weltweit die folgenden:



Unsere Mitarbeiter teilten uns mit, dass sie bei TricorBraun mit den hellsten Köpfen in der Branche zusammenarbeiten, was ihnen die Möglichkeit gibt, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und ihre Karriere voranzutreiben. Sie erklärten, dass die Manager das Zuhören, Unterstützen

und Anspornen zu hervorragender Leistung zur Priorität machen. Darüber hinaus gaben sie an, dass ihnen Zusammenarbeit äußerst wichtig sei und dass ein Gewinn bedeutet, dass wir alle gewinnen. Unsere Kultur stellt ein gesundes Gleichgewicht aus Teamarbeit und Autonomie dar – die Teammitglieder arbeiten zusammen, übernehmen aber auch gleichzeitig in ihren individuellen Aufgabenfeldern Verantwortung.

Unsere Kultur ist von hoher Leistung, schnellem Tempo und Innovation geprägt. Unsere Mitarbeiter teilten uns mit, dass sie Herausforderungen begrüßen und danach streben, sie in Ergebnisse umzuwandeln. Aufgrund der harten Arbeit unserer Mitarbeiter nehmen wir bereits seit mehr als einem Jahrhundert eine führende Position in der Verpackungsindustrie ein. Die Mitarbeiter teilten uns außerdem mit, dass sie sich leidenschaftlich für hervorragende Leistungen engagieren, aber gleichzeitig dabei Spaß haben. Das Gemeinschaftsgefühl bei TricorBraun ist stark, ganz egal, ob die Kommunikation remote oder persönlich stattfindet.

Wir halten häufig Townhall-Meetings ab, um die Mitarbeiter weltweit über die Geschehnisse bei TricorBraun, unsere Prioritäten und Ergebnisse auf dem Laufenden zu halten. Diese Foren verschaffen unseren Mitarbeitern außerdem die Gelegenheit, Fragen oder Bedenken direkt bei der Unternehmensführung vorzubringen. Um Inklusion sicherzustellen, bieten wir Untertitel und Aufzeichnungen in allen Arbeitssprachen im gesamten Unternehmen an. Unsere jährliche Mitarbeiterzufriedenheitsum-

frage enthält Fragen zu Kommunikation, Verantwortlichkeit, Arbeitsbelastung und Stress. Außerdem werden die Mitarbeiter dazu ermutigt, dem Management zusätzliche Kommentare und Feedback zukommen zu lassen. Die Umfrageergebnisse werden unternehmensweit im Rahmen von Townhall-Meetings und anderen Foren bekannt gegeben, um eine offene Diskussion anzuregen. Jeder Teamleiter prüft außerdem die Ergebnisse

**ANWERBUNG UND BINDUNG VON TALENTEN**

<b>METRIK</b>	Durchführung einer jährlichen Umfrage für Mitarbeiter
<b>ZIEL</b>	Jährliche Teilnahmequote von 80 %
<b>STATUS</b>	70 % Teilnahmequote im Jahr 2022

seines spezifischen Bereichs und knüpft Gespräche mit dem Team an, um einen Verbesserungsplan zu entwerfen. 2022 füllten 77 % der Mitarbeiter die Umfrage aus. Viele der Themen, die die höchste Bewertung erhielten und über der Benchmark lagen, fielen in die Kategorie „Engagement“, zu der Punkte wie „die Mitarbeiter sind stolz darauf, für das Unternehmen zu arbeiten“, „die Mitarbeiter möchten beim Unternehmen bleiben“ und „die Mitarbeiter haben das Gefühl, persönlich etwas geleistet zu haben“ gehören. TricorBraun hatte eine Engagementquote von

# Anwerbung und Bindung von Talenten



insgesamt 90 % – was das Unternehmen zehn Punkte über der externen Benchmark und im 94. Perzentil aller Umfrageteilnehmer positionierte.<sup>8</sup>

Wir setzen uns nicht nur für eine unternehmensweite Kommunikation ein, sondern bieten auch Weiterentwicklungsmaßnahmen an, um unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, beruflich zu wachsen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Ein wichtiger Schritt zur Förderung von beruflicher Leistung und individuellem Fortschritt ist eine klare Definition der Ziele für das Jahr. Zu Beginn jedes Kalenderjahres legen Manager und ihre Teams Leistungsziele für das kommende Jahr fest, die spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitgebunden sind. In unserer jährlichen Leistungsbeurteilung befindet sich auch ein Abschnitt zur beruflichen Weiterentwicklung, sodass wir eine Karrierestrategie und Ziele für jedes Teammitglied definieren können. 2022 nahmen 71 % der Mitarbeiter in Nord- und Südamerika, Hongkong und dem Vereinigten Königreich an einer Leistungsbeurteilung oder sonstigen Form des Coaching zur beruflichen Weiterentwicklung teil.

Wir sind der Überzeugung, dass der Erwerb von Fertigkeiten und Kompetenzen ein lebenslanger Prozess ist, und wir wollen, dass unsere Mitarbeiter jede Chance zu einer Fortbildung nutzen. Um dieses Ziel zu unterstützen, helfen wir ihnen, unternehmensintern und -extern die besten Schulungsmöglichkeiten wahrzunehmen. Auf interner Ebene haben die Mitarbeiter Zugang zu verschiedenen Online-Learning-Managementtools, die sich auf karrierefördernde und kompetenzentwickelnde Schulungen konzentrieren. Auf externer Ebene erstatten wir unseren Mitarbeitern Teilnahmegebühren für Kurse, die

im direkten Zusammenhang mit der derzeitigen Position des Mitarbeiters stehen oder die das Potenzial einer Beförderung innerhalb des Unternehmens verbessern. Außerdem unterstützen wir formelle Bildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter. Wir bieten Unterstützungsleistungen an, die eine Rückerstattung der Gebühren vorsehen, die beim Absolvieren eines Studiengangs und Erwerb eines akademischen Grads anfallen. Alle Mitarbeiter in Vollzeit, die 60 Tage lange ununterbrochen beim Unternehmen beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Teilnahme. TricorBraun erstattet 100 % der Auslagen (bis maximal 5.250 USD pro Kalenderjahr) im Zusammenhang mit Studiengebühren, Einschreibungsgebühren und Bücher für in Betracht kommende Kurse, sofern der Mitarbeiter den Kurs mit mindestens einem „B“ absolviert, bzw. 80 % der Auslagen

für einen Kurs, der mit mindestens einem „C“ bestanden wurde.

Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei TricorBraun beträgt mehr als sieben Jahre – und unser Bestreben ist es, unsere besten Mitarbeiter langfristig an uns zu binden. Wir haben eine **Interne Beförderungsrichtlinie** implementiert, in deren Rahmen wir regelmäßig interne E-Mails an Teammitglieder schicken, in denen neue im Unternehmen verfügbare Stellen beworben werden. Außerdem regen wir unsere Mitarbeiter an, qualifizierte Bewerber für offene Stellen zu empfehlen, und bieten ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm an, sodass unsere Belegschaft uns dabei helfen kann, die besten Mitarbeiter für die besten Arbeitsplätze in der Verpackungsbranche zu finden.

## Basierend auf Teammitgliedern mit Zugang zu unserem Lernmanagementsystem, Stand vom 31. Dezember:



<sup>8</sup>TricorBraun Mitarbeiterumfrage 2022, durchgeführt von Perceptyx. Die Ergebnisse beinhalten keine in den 12 Vormonaten akquirierte Geschäftseinheiten, enthalten jedoch sämtliches organisches Wachstum. Benchmarking basiert auf der Perceptyx-Datenbank, die Daten von 500 Organisationen enthält und insgesamt 17,4 Mio. Umfrageteilnehmer umfasst (2019–2021).

# Anwerbung und Bindung von Talenten



## FALLSTUDIE

### „Pay It Forward“ (Wer Gutes erfährt, gibt Gutes weiter) – Freundlichkeit und Unterstützung wird anerkannt

Unsere außergewöhnliche Kultur bei TricorBraun ist von einem kundenzentrischen Ansatz und einem unternehmerischen Geist geprägt, wobei Kollegialität groß geschrieben wird und Teammitglieder wirklich den Wunsch haben, einander zu helfen. Unser „Pay It Forward“-Programm demonstriert die vielfältige Art und Weise, wie TricorBraun-Mitarbeiter einander unterstützen.

Das „Pay It Forward“-Konzept ist ganz einfach: Es werden diejenigen Menschen anerkannt, die zu Ihrem Erfolg beitragen. 2020 luden wir die Gewinner unseres High Achievers Club-Programms – einem jährlichen leistungsorientierten Wettbewerb bei TricorBraun, bei dem Top Performer belohnt werden – dazu ein, Gutes weiterzugeben, indem sie Mitarbeiter identifizierten, die zu ihrem Erfolg beigetragen hatten. 2022 gaben 37 High Achievers Club-Gewinner Gutes an 75 TricorBraun-Mitarbeiter weiter. Es wurden die verschiedensten Mitarbeiter geehrt: solche, die halfen, neue Geschäfte an Land zu ziehen, oder die ein Projekt zum Abschluss brachten und/oder die einen High Achievers Club-Gewinner bei seiner beruflichen Weiterentwicklung betreuten und unterstützten.

Pay It Forward-Mitarbeiter werden in unserem internen Newsletter, *Message in a Bottle* vorgestellt, und wir bringen Zitate von den High Achievers, die sich dazu äußern, was sie zur Auswahl der diesjährigen geehrten Personen bewegt hat. So werden Freundlichkeit und Unterstützung anerkannt, denn nur so kann ein Team in unserem Geschäft und für unsere Kunden erfolgreich sein. Alle Geehrten erhielten außerdem Bekleidung oder Ausrüstungen mit der Marke TricorBraun zusammen mit einer exklusiven „Pay It Forward“-Anstecknadel und einem Laptop-Aufkleber als Anerkennung für ihre Beiträge.



## Unsere Arbeitspraktiken

Bei TricorBraun haben Gesundheit, Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter oberste Priorität. Wir beurteilen unsere Programme jährlich und nehmen nach Möglichkeit Verbesserungen vor, um unseren Mitarbeitern und ihren Familien ein starkes Sozialleistungspaket anzubieten, das flexibel an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden kann. Wir vergeben jedes Jahr Prämien, die auf der Unternehmensperformance und individuellen Leistungen basieren, um unseren Erfolg mit unseren Mitarbeitern zu teilen – den Menschen, die am meisten zu unserem Erfolg beigetragen haben.

Wir sind der Überzeugung, dass Arbeit fair vergütet werden sollte und dass die Mitarbeiter das Recht haben, ihre Zeit so einzuteilen, wie es für sie am günstigsten ist. Wir verfolgen einen flexiblen Ansatz in Bezug auf arbeitsfreie Zeit, sodass alle Mitarbeiter in Vollzeit bezahlte Urlaubstage beanspruchen können. Wir bieten Mitarbeitern einen erstklassigen Krankenversicherungsplan und vergeben monatliche Wellness-Gutschriften, um Krankenversicherungsbeiträge auszugleichen, wenn sich ein Mitarbeiter einer ärztlichen Kontrolluntersuchung unterzieht. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeitern in Vollzeit eine Gruppenlebensversicherung sowie die Option an, eine zusätzliche Lebensversicherung abzuschließen. Unsere Kurz- und Langzeit-Berufs-unfähigkeitsprogramme sind so gestaltet, dass sich unsere Mitarbeiter im Verletzungs- oder Krankheitsfall, in der Mutterschaft und/oder bei einer Erwerbsunfähigkeit keine Sorgen machen müssen. Diese Lebensversicherungs- und Berufsunfähigkeitsprogramme werden unseren Mitarbeitern ohne zusätzliche Kosten bereitgestellt.

Da uns das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter am Herzen liegt, wollen wir nicht nur Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz vermeiden, sondern fördern auch

ein gesundes und ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Wir haben ein Wellness-Programm und ein Mitarbeiterhilfsprogramm eingerichtet und bieten Zugang zu einer Wellness-Plattform, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter bei arbeitsbezogenen und nicht arbeitsbezogenen Problemen professionelle Hilfe erhalten. 2022 haben wir eine Richtlinie zum Elternurlaub genehmigt, um Mitarbeitern für vier Wochen nach einer Geburt, Adoption, Annahme eines Pflegekindes oder Leihmutterchaft einen 100%igen Einkommensersatz zu gewähren. Diese Richtlinie ist am 1. Januar 2023 in Kraft getreten.

TricorBraun bietet Mitarbeitern Sparmöglichkeiten zur Altersvorsorge im Rahmen eines soliden und wettbewerbsfähigen 401(k)-Plans, der sich für eine entsprechende Zuzahlung vom Unternehmen qualifiziert. Darüber hinaus stellen wir Mitarbeitern kostenlos Übergangshilfe und Outplacement-Leistungen zur Verfügung, wenn ihre Beschäftigung bei TricorBraun endet. Outplacement-Leistungen sorgen dafür, dass die Betroffenen Karriere-Coaching erhalten und zielgerichtete Stellenausschreibungen finden und beim Erstellen von aktualisierten Lebensläufen und Profilen in den sozialen Medien unterstützt werden.

Jedes neue Teammitglied erhält eine Kopie des Handbuchs für Mitarbeiter, das alle Themen in Bezug auf Arbeitsbedingungen behandelt und unsere Sozialleistungen im Einzelnen erläutert. Wir sind stolz auf unseren Ruf als vertrauenswürdigem Arbeitgeber, bei dem Transparenz groß geschrieben wird und unsere Mitarbeiter gerecht und mit Integrität behandelt werden. Wir erhielten von dem St. Louis Post-Dispatch, der Lokalzeitung am Sitz unserer globalen Konzernzentrale, 2022 die Auszeichnung als einer der besten Arbeitsplätze.



## Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten

Wir bei TricorBraun glauben, dass die Wirtschaft nur in Gesellschaften florieren kann, in denen die Menschenrechte geschützt und geachtet werden. Wir sind der festen Überzeugung, dass erfolgreiche, langfristige Beziehungen auf Integrität und Service beruhen und darauf, dass wir immer das Richtige tun.

2022 führten wir offiziell unsere [Globale Richtlinie zu Menschenrechten](#) ein, um unsere Verpflichtung zu Menschenrechten und zur Schaffung von Gemeinden rund um den Globus, in denen Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter ihr volles Potenzial erreichen können, festzuschreiben. Die Richtlinie umfasst nicht nur den allgemeinen Schutz, die Förderung und Sicherstellung von Menschenrechten, sondern auch Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und gerechte Löhne. Unsere Globale Richtlinie zu Menschenrechten wurde in jede bei TricorBraun verwendete wichtige Arbeitssprache übersetzt (Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch, Mandarin, Spanisch und Vietnamesisch), um zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter unsere Einstellung und unsere Verpflichtung verstehen. Bisher fallen 17,5 % unserer Mitarbeiter unter einen Tarifvertrag. Wir leiten unseren Betrieb an all unseren Standorten in Übereinstimmung geltenden örtlichen Beschäftigungsgesetzen und

# Unsere Arbeitspraktiken



Gesetzen zu Gesundheit und Arbeitssicherheit, und unsere Rechts- und Personalabteilungen führen regelmäßig Prüfungen unserer Richtlinien in Bezug auf wichtige Arbeitsfragen durch, um sicherzustellen, dass diese Gesetze an allen Wohnorten unserer Mitarbeiter eingehalten werden. Darüber hinaus schreibt TricorBraun vor, dass alle Lieferanten unseren **Verhaltenskodex für Lieferanten** einhalten, der verlangt, dass Lieferanten die Rechte ihrer Arbeitnehmer, einer rechtlich sanktionierten Gewerkschaft ungehindert beizutreten oder den Beitritt zu unterlassen, respektieren.

Wir bei TricorBraun ergreifen aktiv Maßnahmen, um sicherzustellen, dass wir keine Minderjährigen beschäftigen. Unabhängig vom jeweils geltenden nationalen gesetzlichen Mindestalter

verbieten unsere Richtlinien die Beschäftigung (einschließlich Zeitarbeitskräften) von Personen unter 18 Jahren an allen TricorBraun-Standorten. Darüber hinaus verbietet unser Verhaltenskodex für Lieferanten die Verwendung von Kinder- und/oder Zwangsarbeit. Der Verhaltenskodex für Lieferanten schreibt auch vor, dass alle Lieferanten, die mit unserem Unternehmen Geschäfte tätigen, die geltenden Kinderarbeitsgesetze einhalten, einschließlich Gesetzen in Bezug auf Einstellung, Löhne, Arbeitsstunden, Überstunden und Arbeitsbedingungen.

2022 führten wir an allen unseren Standorten unsere erste Risiko-Selbstbewertung bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit durch, um unserer Verpflichtung zu Null-Toleranz gegenüber Zwangs- und/oder Kinderarbeit bei TricorBraun und in unserer Lieferkette nachzukommen. Diese Bewertung umfasste die Überprüfung von Lieferkettenrisiken und interne Prüfungen von Richtlinien und Praktiken im Personal- und Beschäftigungsbereich. Des Weiteren führten wir in Übereinstimmung mit dem Labour Rights Index (Arbeitsrechts-Index) und basierend auf den geografischen Standorten von TricorBraun Risikobewertungen zu Kinder- und Zwangsarbeit in Bezug auf die nationalen Arbeitsgesetze in jedem Rechtsraum durch, in dem wir tätig sind. Zusammengefasst ermöglichten diese Daten eine Risikogesamtbewertung bezüglich Kinder- und Zwangsarbeit für jeden spezifischen Standort. Die Bewertung von 2022 ergab für unsere betrieblichen Aktivitäten weltweit ein geringes bis mittleres Risiko der Kinder- und/oder Zwangsarbeit; im Hinblick auf individuelle Antworten zu

hohen Risiken planen wir die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen für das Jahr 2023. Von unseren ESG-Programmkoordinatoren durchgeführte jährliche Risikobewertungen stellen sicher, dass die Risiken regelmäßig beurteilt und dass ggf. Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Wir sind der Überzeugung, dass eine Sensibilisierung gegenüber den Warnsignalen des Menschenhandels im Rahmen von Schulungen zu einer höheren Erkennungsrate führt. Deshalb haben wir Ende 2022 über unsere E-Learning-Plattform einen virtuellen Schulungskurs, *Sensibilisierung gegenüber globalem Menschenhandel*, für alle Mitarbeiter eingeführt. Damit wollen wir herausstreichen, dass wir alle bei der Verhinderung und Bekämpfung von Menschenhandel eine Rolle spielen. Zum 31. Dezember hatte mehr als die Hälfte unserer globalen Belegschaft mit Zugang zu unserem Lernmanagementsystem diese Schulung absolviert.



**ARBEITSPRAKTIKEN**

**METRIK** Teammitglieder weltweit unter 18 Jahren

---

**ZIEL** Null

---

**STATUS** **ERREICHT**

# Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Wir verpflichten uns zur Bereitstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung und zum Schutz unserer Mitarbeiter vor Verletzungen oder Tod durch unkontrollierte Gefahren am Arbeitsplatz. Unsere **Sicherheitsrichtlinie** wird jährlich überprüft und aktualisiert, wenn sich geschäftliche und Sicherheitsprobleme ergeben. Unsere unternehmensweite Richtlinie steht auf Englisch, Französisch und Spanisch zur Verfügung, und wir übersetzen weitere wichtige gesundheits- und sicherheitsbezogene Dokumente, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die Richtlinien und Verfahrensweisen bezüglich Sicherheit verstehen. Darüber hinaus haben unsere Geschäftsbereiche in Kanada, dem Vereinigten Königreich, Australien, Italien und Deutschland eigene Sicherheitsleitlinien, die sich spezifisch auf ihre Betriebsvorgänge beziehen und in der jeweiligen Landessprache verfügbar sind.

2022 hielten alle unsere Lagerhaltungs- und Fertigungsstandorte offizielle, routinemäßige Gesundheits- und Sicherheitsausschuss-Meetings

ab, ob im Rahmen von gemeinsamen Sitzungen von gemischten Ausschüssen (Geschäftsleitung/Arbeitnehmerschaft), einem monatlichen Roundtable für Führungskräfte im Bereich Lagerhaltung, der an alle Mitarbeiter im Lagerhaltungsbereich kaskadiert wurde, oder durch einen anderen Prozess. Diese Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse kommen monatlich zusammen, um sicherheitsbezogene Themen und die Umsetzung von Vorbeugemaßnahmen zu besprechen, um neue Risiken und Gefahren zu bewerten und um die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen sicherzustellen. An diesen Standorten finden auch regelmäßige, informelle Diskussionen zu Gesundheit und Sicherheit statt. Durch diese Meetings wird sichergestellt, dass jeder TricorBraun-Standort die jeweils geltenden Gesetze und Verordnungen einhält und dass alle Sicherheitsgefahren angesprochen und entsprechende Vorbeugemaßnahmen implementiert werden.

Wir bei TricorBraun schulen unsere Mitarbeiter in guten Arbeitspraktiken und klären sie über eventuell auftauchende Risiken auf, um mögliche Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Vorgesetzte halten monatliche Sicherheitsschulungen ab, um die Mitarbeiter über Verfahrensänderungen, neue Geräte und allgemeine Sicherheitsprobleme zu informieren. Darüber hinaus haben wir es uns zum Ziel gesetzt, dass jeder Mitarbeiter jährlich mindestens 16 Stunden Sicherheitsschulung absolviert. Neue Mitarbeiter sind verpflichtet, im Rahmen ihres Onboarding-Prozesses ein Online-Sicherheitsschulungsprogramm zu absolvieren. 2022 führten wir außerdem an unseren Lagerhaltungsstandorten den „5S“-Ansatz ein (Sort [Sortieren], Set in Order [Ordnung schaffen], Shine [Sauberkeit], Standardize [Standardisieren] und Sustain [Aufrechterhalten]) – ein System

zum Ordnen von Arbeitsräumen, um die Arbeit effizienter, effektiver und sicherer zu gestalten. Praktisch bedeutet das, alles sauber, geordnet und korrekt beschriftet zu halten. Das Ziel des 5S-Ansatzes besteht darin, in unserer Kultur ein fundamentales Sicherheitsbewusstsein zu schaffen und gleichzeitig Achtsamkeit und Verantwortlichkeit zu betonen.

Gabelstapler-Sicherheit – besonders in unserem weit verzweigten Netzwerk an Lagerhallen – ist eines unserer zentralen Anliegen. Wir haben eine **Richtlinie zur Gabelstaplersicherheit** eingerichtet, um das Risiko von Verletzungen oder Sachschäden in Bereichen zu verringern, in denen Gabelstapler und andere Flurfördergeräte betrieben werden. Mitarbeiter, die einen Gabelstapler bedienen, müssen eine Reihe von Online-Kursen absolvieren, in denen die Lastenhandhabung, Sicherheitsinspektionen und Wartung, Stabilität und Kapazität, Fahren und Rangieren sowie Sicherheitsbewusstsein behandelt werden. Darüber hinaus halten wir uns an die Anforderungen der US Occupational Safety and Health Administration (OSHA), indem wir täglich an jedem Gabelstapler eine Inspektion durchführen.

An den (wenigen) Standorten in Kanada, wo wir schwerere Maschinen einsetzen, haben wir mit einem Dritten einen Vertrag zur Überwachung der Dezibel-Werte neben jeder Blasformmaschine abgeschlossen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter unter sicheren akustischen Bedingungen arbeiten. Wir haben ein Gehörschutzprogramm ins Leben gerufen – ein besonderes Sicherheitsprogramm zur Bereitstellung von Schutzvorrichtungen für das Gehör unserer Mitarbeiter und zur Sicherstellung der Einhaltung von Verordnungen. An Betriebsstätten von TricorBraun, wo der Geräuschpegel 85 dB überschreitet, müssen Vorgesetzte sicherstellen, dass sich Mitarbeiter planmäßig

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

**METRIK** Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse an allen Lager- und Fertigungsstandorten einrichten

**ZIEL** 100 % Beteiligung von Lager- und Fertigungsstandorten

**STATUS** ERREICHT

# Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Hörtests unterziehen, die erforderliche Schutzausrüstung tragen, an Schulungen teilnehmen und eine Arbeitsumgebung aufrechterhalten, die für Mitarbeiter ein Höchstmaß an Sicherheit und Gesundheit gewährleistet.

In den sehr seltenen Fällen, bei denen an einem unserer Standorte Chemikalien vor Ort vorhanden sind, haben wir Verfahren implementiert, die ordnungsgemäße und sichere Lagerpraktiken für alle Materialien und Stoffe gewährleisten. Wir bieten Schulungsmaßnahmen für den Umgang mit und die Lagerung von Gefahrstoffen, u. a. zur Entsorgung von gefährlichen Abfällen in einer sicheren Weise. Und zur Minderung jeglicher möglichen Risiken müssen die zuständigen Personen monatlich Lagerinspektionen durchführen und die Ergebnisse schriftlich festhalten.

Darüber hinaus stellen wir allen Teammitgliedern die persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur

Verfügung, die sie für die Ausführung ihrer Aufgaben benötigen. Wir vergewissern uns, dass die PSA in gutem Zustand ist und bei Bedarf ersetzt wird. Alle Mitarbeiter haben beim Kauf von genehmigten Sicherheitsschuhen Anspruch auf Rückerstattung der Kosten.

Letztlich führen wir regelmäßig Inspektionen durch, um die Sicherheit unserer Gerätschaften zu überprüfen und mögliche Risiken oder unsicheres Verhalten an allen Standorten zu beurteilen. Die Inspektionen werden an den einzelnen Standorten vom Facility-Manager, dem Lagerverwalter oder einem Mitglied des Gesundheits- und Sicherheitsausschusses durchgeführt. Ziel dieser Inspektionen ist es, etwaige unsichere Praktiken oder Zustände aufzudecken, die zu Unfällen führen können, und sofortige Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Infolge unseres beständigen Fokus auf Sicher-

heitsrichtlinien und -schulungen haben wir seit dem Geschäftsjahr 2020 unsere meldepflichtigen Vorfälle und Unfälle mit Arbeitsausfall um 25,9 % bzw. 50,0 % reduziert. Im selben Zeitraum erhöhte sich die Anzahl der von unseren Mitarbeitern erbrachten Arbeitsstunden aufgrund der Ausweitung unseres Geschäftsbetriebs in den USA, Kanada und dem Vereinigten Königreich und infolge der Ergänzung unseres Portfolios durch zusätzliche Geschäftsbereiche in Australien, Italien und Deutschland um 56,1 %. Wir schneiden im Vergleich zu unseren Mitbewerbern in der Branche kontinuierlich besser ab, was die DART-Vorfallsrate angeht, die von OSHA zur Nachverfolgung und Meldung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen benutzt wird, die zu Arbeitsausfall, beschränkter Arbeitsfähigkeit oder Versetzung an eine andere Arbeitsstelle führen, wobei diese Kennzahl in den letzten drei Jahren um 59,9 % gesunken ist.

## Unsere Sicherheitsstatistiken\*



\* Siehe vollständige Metriken unter „Globale Betriebssicherheit – Statistik“.

# Diversität, Gleichstellung und Inklusion



Wir bei TricorBraun verpflichten uns zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DEI). Unsere Mitarbeiter haben die verschiedensten Hintergründe, Kulturen und Perspektiven. Diese Diversität der Denkweise und Erfahrung macht uns als Unternehmen und als Team stärker. Wir priorisieren Aus- und Fortbildung rund um Diversität und Inklusion und haben eine inklusive Umgebung geschaffen, in der Mitarbeiter ihr vollen Potenzial erreichen können. Je mehr wir einander verstehen und die Bedürfnisse und Herausforderungen anderer kennen, desto besser können wir einander helfen, erfolgreich zu sein. Dazu bieten wir allen Mitarbeitern eine große Bandbreite an DEI-Schulungsprogrammen an, einschließlich *Überbrückung der Diversitätslücke* und *Ihre Rolle bei der Diversität am Arbeitsplatz*. Darüber hinaus haben wir einen Online-Kurs zu Belästigung am Arbeitsplatz für Mitarbeiter und Manager entwickelt, der einen Überblick über die Arten von Verhaltensweisen gibt, die zu Diskriminierung und Belästigung führen können, sowie Strategien zur Förderung von Respekt am Arbeitsplatz. 2022 konzentrierten sich 30 % aller Unternehmensprogramme und -schulungen, an denen die Mitarbeiter über unser Lernmanagementsystem teilnahmen, auf das Erkennen und Mindern von Diskriminierung am Arbeitsplatz und die Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen.

Wir kommunizieren regelmäßig mit Mitarbeitern zum Thema Diversität zur Förderung einer inklusiven und diversen Kultur bei TricorBraun – ob es um das Begehen von religiösen Feiertagen oder um weltweit begangene Feiertage geht. Die E-Mail-Mitteilungen unseres CEO zu Diversitätsthemen stehen in mehreren Sprachen zur Verfügung, um Inklusivität zu gewährleisten.

Unser Unternehmen muss für alle ein sicherer Ort sein – und wir dulden keinerlei Diskriminierung

oder Belästigung. TricorBraun hat es sich zum Ziel gesetzt, Belästigung am Arbeitsplatz zu eliminieren. Dazu bedarf es die Kooperation aller Mitarbeiter. Um unsere Verpflichtung zur Bereitstellung eines Arbeitsplatzes, der frei von Belästigung ist, zu formalisieren, umfasst das Handbuch für Mitarbeiter folgende Richtlinien:

- **Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung**, die sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund von ethnischer Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, nationalem Ursprung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Schwangerschaft (einschließlich Entbindung und verwandte Krankheitszustände), körperlicher oder geistiger Behinderung oder sonstigen nach lokalem, staatlichem oder Bundesrecht geltenden, rechtlich geschützten Grundlagen verbietet.
- **Anti-Mobbing-Richtlinie**, die eine wiederholte Misshandlung von Mitarbeitern oder Bewerbern (Zielpersonen) durch einen oder mehrere Täter verbietet, die die Form von Beschimpfungen und beleidigenden Verhaltensweisen (auch nicht verbal) annehmen kann, die drohend, gewalttätig, erniedrigend oder einschüchternd sind und/oder Sabotagehandlungen darstellen, die die Ausführung von Arbeitsaufgaben verhindern oder mit denen die Arbeitsleistung beeinträchtigt wird oder ein negativer Einfluss auf die Arbeitsleistung einer anderen Person ausgeübt wird.

Mitarbeiter, die gegen diese Richtlinien verstoßen, unterliegen angemessenen Korrekturmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses; sie können auch zivilrechtlichen Schadensersatzforderungen oder strafrechtlichen Sanktionen unterliegen. Mitarbeiter, die nicht kooperativ sind, eine Ermittlung behindern oder in böser Absicht falsche Anschuldigungen vorbringen, können Korrekturmaßnahmen unterlie-

gen. Das bedeutet jedoch nicht, dass eine Korrekturmaßnahme eingeleitet wird, nur weil eine Anschuldigung nicht nachgewiesen ist. Wir haben außerdem eine allgemeiner gefasste **Richtlinie zum System der progressiven Disziplin** eingeführt, um unerwünschte Verhaltensweisen zu verhindern und zu korrigieren. Diese Richtlinie soll einen strukturierten Korrekturmaßnahmenprozess bereitstellen, der mit einer Beratung und mündlichen Abmahnung beginnt und sich bis zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstrecken kann. Um die Erfahrung des Opfers zu priorisieren und weitere traumatische Erfahrungen zu verhindern, konzentriert sich die Richtlinie zum System einer progressiven Disziplin auf den Täter und eine zur Behebung des Vorfalls ausgerichtete Zusammenarbeit mit diesem.

Zusätzlich zu unseren Richtlinien zu Belästigung unterstreicht unsere **Arbeitsrichtlinie** nicht nur unsere Verpflichtung zur Einhaltung der elementaren Menschenrechte, sondern auch zur Eliminierung von diskriminierenden Praktiken. Wir sind bestrebt, allen Mitarbeitern die Möglichkeit

## DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

**METRIK** Aktuellen Zustand von DEI diagnostizieren

**ZIEL** Inklusions-, DEI-Reife- und Talent-Pipeline-Bewertung durchführen

**STATUS**

## AUF KURS für den Abschluss im Jahr 2023

# Diversität, Gleichstellung und Inklusion



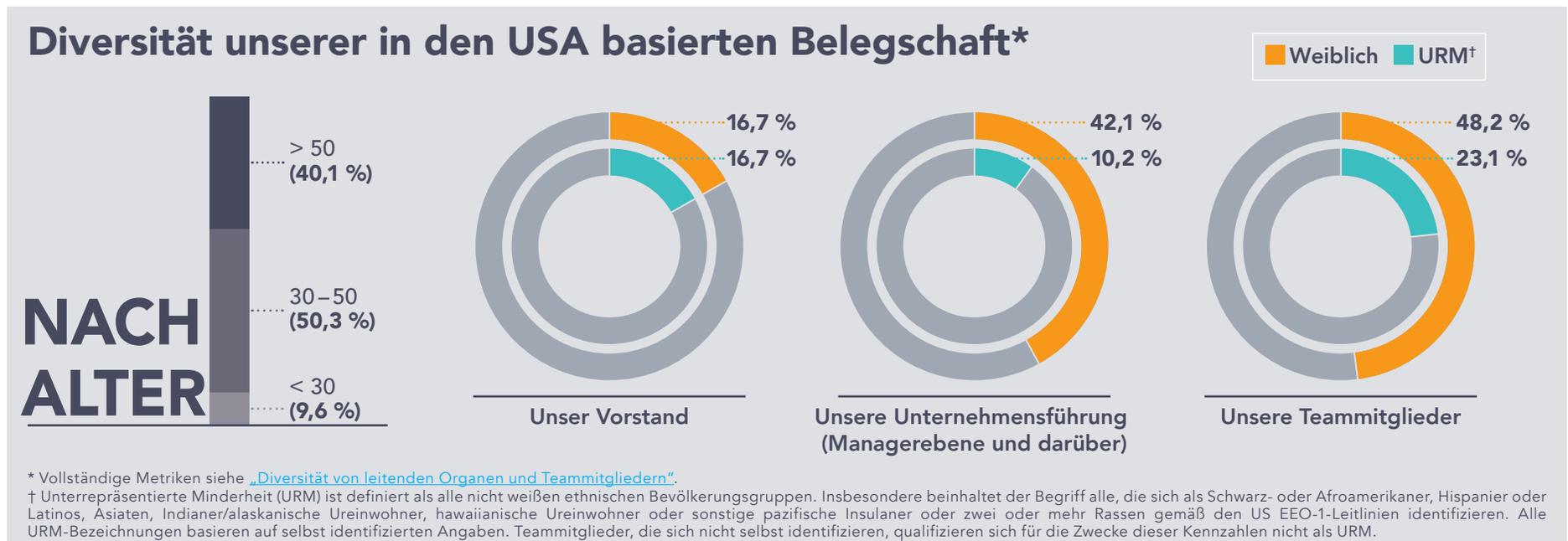
zu geben, Bestleistungen zu erbringen, indem wir ihre einzigartige Kombination aus Talent, Erfahrung und Perspektiven begrüßen und wertschätzen. Wir haben ein eindeutiges Verfahren zum Melden von Missständen entwickelt, das es Mitarbeitern ermöglicht, jegliches unethische Verhalten, dessen Zeuge sie werden oder das sie selbst erleben, zu melden (siehe auch [Ethik, Compliance und Risikomanagement](#)).

Wir erheben regelmäßig Daten, analysieren unsere Ziele und legen Benchmarks für unsere Repräsentation und Diversität fest. Im Hinblick auf unsere in den USA basierten Geschäftsbetriebe haben wir 2020 eine Prüfung unseres Aktionsplans für affirmative Maßnahmen durchgeführt, um verbesserungsbedürftige Bereiche zu identifizieren. Die Prüfung ergab, dass Minderheiten und Frauen lediglich in zwei Stellengruppen statistisch weniger repräsentiert waren, als es ver-

nünftigerweise zu erwarten war. Infolgedessen haben wir für diese Gruppen Einstellungsziele festgelegt. Darüber hinaus haben wir weiterhin Einstellungsziele für Personen mit Behinderungen und Veteranenstatus festgelegt. In Übereinstimmung mit dem Americans with Disabilities Act unternehmen wir die erforderlichen Anstrengungen, um Mitarbeitern mit Behinderungen angemessene und vernünftige Vorkehrungen zu bieten. Für unsere in nicht in den USA angesiedelten Geschäftsbereiche verfolgen wir die Geschlechterrepräsentation nach und haben für die Zukunft Ambitionen zur Erhebung von Daten im Hinblick auf Rasse und ethnischer Herkunft.

2022 haben wir uns zur Teilnahme an einer McKinsey & Company-Studie zur Beurteilung des aktuellen Zustands der Diversität und Inklusion in unserer globalen Organisation verpflichtet. Aufgrund der Antworten der Mitarbeiter

sind wir in der Lage, unsere Effektivität bei der Schaffung einer inklusiven Umgebung zu messen und nachzuverfolgen, wie oft wir inklusive Verhaltensweisen an den Tag legen. Diese Studie wird außerdem die Reife des Diversitäts- und Inklusionsprogramms unseres Unternehmens beurteilen und eine Bewertung der Talent-Pipeline umfassen, die die Diversitäts-Repräsentation in unserem Unternehmen nach Stellenebene darstellt und eine entsprechende Benchmark festlegt. Sobald wir die diagnostischen Ergebnisse der Bewertungen und Daten erhalten, wird unsere Unternehmensführung Workshops zur priorisierten Formulierung einer DEI-Vision und Entwicklung eines realistischen Plans mit Maßnahmenkatalogen durchführen, um hinsichtlich der Erreichung unserer DEI-Ziele Fortschritte zu machen.





# Ethik, Compliance und Risikomanagement

TricorBraun ist der Überzeugung, dass Unternehmen die Pflicht haben, einen Beitrag zu einer friedlichen und gerechten Gesellschaft für alle zu leisten. Wir können unser Engagement in Bezug auf diesen Grundsatz durch die Implementierung formeller, schriftlicher Richtlinien unter Beweis stellen, die Korruption, Interessenkonflikte, Betrug, Geldwäsche und wettbewerbswidrige Praktiken sowie Ethik- und Compliance-bezogene Themen behandeln. Unser Handbuch für Mitarbeiter macht deutlich, dass Mitarbeiter keine persönlichen Geschenke, Zahlungen oder Provisionen annehmen dürfen, die insgesamt einen Wert haben, der über dem in den Leitlinien des International Revenue Service (IRS) definierten Wert liegen oder den Foreign Corrupt Practices Act (Gesetz zur Bekämpfung von Korruption, FCPA), den UK Bribery Act (Anti-Bestechungsgesetz des Vereinten Königreichs) oder vergleichbare Gesetze verletzen. Mitarbeitern ist es außerdem untersagt, Geschäftsgeschenke und/oder Bewirtung/Unterhaltung anzunehmen, wenn dadurch eine Geschäftsentscheidung beeinflusst werden könnte, bzw. sie dürfen keine unangemessenen Zahlungen in einem Geschäftskontext leisten.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie ihre Geschäftstätigkeit innerhalb von Leitlinien durchführen, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt vermeiden. Unsere **Richtlinie zu Interessenkonflikten** legt fest, dass ein Interessenkonflikt dann vorliegt, wenn ein Mitarbeiter in der Lage ist, eine Entscheidung zu beeinflussen, die für diesen Mitarbeiter oder für einen Verwandten infolge von Geschäftstätigkeiten von TricorBraun zu einem persönlichen Vorteil führen könnte. Wenn Mitarbeiter Einfluss auf Transaktionen im Zusammenhang mit Einkäufen, Verträgen oder Leasing-Abkommen haben,

müssen sie das Vorhandensein eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts so bald wie möglich einer Führungskraft von TricorBraun mitteilen, damit Vorkehrungen zum Schutz aller Beteiligten getroffen werden können. Ein persönlicher Vorteil kann nicht nur dann entstehen, wenn ein Mitarbeiter oder Verwandter eine erhebliche Beteiligung an einer Firma hat, mit der TricorBraun Geschäfte tätigt, sondern auch dann, wenn ein Mitarbeiter oder Verwandter aufgrund einer Transaktion oder Geschäftstätigkeit mit TricorBraun Schmiergelder, Bestechungsgelder, wertvolle Geschenke oder eine besondere Vergütung erhält. Unsere Richtlinie zu Interessenkonflikten soll eine allgemeine Anleitung zu Themen im Zusammenhang mit akzeptablen Betriebsnormen bieten und Mitarbeiter dazu ermutigen, um eine zusätzliche Klarstellung zu bitten, wenn derartige Situationen auftreten.

Allen Mitarbeitern werden über unser Online-

Lernmanagementsystem jährliche Schulungen zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Geschäftsethik zugewiesen. 2022 absolvierten 44 % der Belegschaft ein oder mehrere Module in diesem System. Darüber hinaus müssen ausgewählte Mitarbeiter zweimal im Jahr an einer Anti-Korruptionsschulung teilnehmen. 2021 absolvierten 98 % dieser Mitarbeiter den FCPA-Schulungskurs. Für 2023 ist die Durchführung unserer ersten Korruptionsrisiko-Selbstbewertung an allen Standorten geplant, um unsere Verpflichtung zur Durchführung unserer Geschäfte in ethischer Weise zu untermauern und Korruptionsrisiken innerhalb von TricorBraun zu begrenzen.

Wir nutzen unseren internen **Kreditrichtlinien- und Betriebsprozess** als Hilfsmittel zur Durchführung von Due Diligence in Bezug auf Kundenkorruption und finanzielle Risiken. Wir verwenden den Corruption Perception Index (CPI), den Global Corruption Index (GCI) und die Sanktionsliste des U.S. Treasury Department Office of Foreign Assets Control (OFAC) zur Beurteilung von Korruptionsrisiken basierend auf Rechtsräumen. Wenn die Risiken hoch erscheinen, führen wir weitere Due-Diligence-Maßnahmen durch. Die Ergebnisse werden dann von unserem Chief Financial Officer und General Counsel beurteilt.

## TRICORBRAUN® Ethics Hub

2022 haben wir ein überarbeitetes und aktualisiertes TricorBraun Ethics Hub in sechs Sprachen eingerichtet, auf dem Mitarbeiter Bedenken und Vorwürfe anonym melden können. Das Ethics Hub ist in jedem Rechtsraum, in dem wir tätig sind, per Internet zugänglich und steht rund um die Uhr zur Verfügung. Es ist dazu vorgesehen, die regulären Informations- und Berichtskanäle

### ETHIK, COMPLIANCE UND RISIKOMANAGEMENT

**METRIK**

Schulung zu Geschäftsethik

**ZIEL**

100 % Teilnahmequote bis 2025

**STATUS**

AUF KURS  
für einen Abschluss zu 44 % im  
Jahr 2022

## Ethik, Compliance und Risikomanagement



für bestimmte Arten von Fehlverhalten zu ergänzen, u. a. Annehmen oder Geben von unangemessenen Geschenken, Dienstleistungen oder sonstigen Vorteilen; unzulässige Buchhaltungs-, Audit- oder Finanzberichterstattung; interne Mängel bei Finanzkontrollen; Verstöße gegen die **Anti-Bestechungsrichtlinie** von TricorBraun oder den **Unternehmens-Verhaltenskodex** (einschließlich unangemessener Interaktionen mit Amtsträgern); Unterschlagung, Diebstahl oder unbefugte Nutzung der Mittel oder Vermögenswerte des Unternehmens; und sonstige Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Buchhaltungs-, Audit- oder Finanzberichterstattung. Er ist außerdem als Mechanismus zum Melden ernster personalbezogener Compliance-Angelegenheiten vorgesehen, u. a. sexuelle Belästigung, nicht sexuelle Belästigung, Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung, Günstlingswirtschaft, Mobbing und/oder unfaire Beschäftigungspraktiken. Alle Berichte vom Ethics Hub gehen bei der Personalabteilung von TricorBraun ein. Je nach Art und Schwere der behaupteten Sachverhalte können die Berichte auch von Vertretern der Finanz- oder Rechtsabteilung geprüft werden. 2022 gab es bei uns keine Vorfälle, die über das Ethics Hub von TricorBraun gemeldet wurden.

Wir stellen nicht nur sicher, dass unsere Mitarbeiter mit Integrität handeln und unsere Richtlinien zur Geschäftsethik einhalten, sondern ergreifen auch proaktive Maßnahmen zum Schutz vor Personen, die es nicht tun. Der Schutz der Vermögenswerte von TricorBraun vor illegalen oder schädlichen Handlungen liegt in der Verantwortung unserer gesamten Belegschaft bei TricorBraun. Unsere **Richtlinie zum Sicherheitsbewusstsein** behandelt das Cybersicherheitsbewusstsein und die Schulungsanforderungen

für Benutzer der Informationstechnologiewerte, Daten und Einrichtungen von TricorBraun und verbundenen Unternehmen. 2022 absolvierten 49 % der Mitarbeiter ein oder mehrere Schulungsmodulare in unserem Lernmanagementsystem, die sicherstellen sollen, dass sie ein Grundverständnis ihrer Rolle bei der Wahrung von Informationssicherheit haben. Außerdem führen wir Phishing-Sicherheitstests durch, um festzu-



stellen, inwieweit unsere Mitarbeiter gegenüber Social Engineering anfällig sind. Bei Nichtbestehen des Tests wird dem Mitarbeiter eine spezifische Zusatzschulung zugeteilt, die ihn in der korrekten Reaktion auf Phishing-Versuche unterweist. Unsere **Richtlinie zur Sicherheitsüberwachung** behandelt die Prozesse und Verfahren für die Überwachung unserer Informationssysteme. Unser reguläres Überwachungsprogramm

ermöglicht die Optimierung der Informationssicherheit, indem sichergestellt wird, dass die bei unserem System eingesetzten Mechanismen und Kontrollen auch greifen. Darüber hinaus führt ein von uns beauftragter Dritter regelmäßig Schwachstellenbeurteilungen durch. 2022 hatten wir keine schwerwiegenden Informationssicherheitsvorfälle.

Unsere **Richtlinie zur Aufbewahrung von**

**Unterlagen** stellt die sichere und korrekte Handhabung der von uns erhobenen schriftlichen Informationen und elektronischen Daten sicher. Sie gibt auch das Zeitlimit vor, nach dem Unterlagen vernichtet oder gelöscht werden sollten. Durch Befolgung der gesetzlichen Aufbewahrungsanforderungen gewährleisten wir, dass wir keine Unterlagen aufbewahren, die nicht mehr nützlich sind, und dass wir sie ordnungsgemäß entsorgen, um die Informationen zu schützen. Des Weiteren schützen wir sensible Daten vor der Offenlegung durch Dritte, indem wir unsere Sicherheitsdienste an

einen branchenführenden Anbieter von Cybersicherheit auslagern. Durch Implementierung einer internen Rollentrennung haben wir die unbeabsichtigte Offenlegung von sensiblen Materialien minimiert, da nur diejenigen Mitarbeiter und/oder Auftragnehmer auf personenbezogene Informationen zugreifen können, die diesen Zugriff zur Ausführung ihrer Tätigkeit benötigen.

# Ethik, Compliance und Risikomanagement

## Engagement in den Gemeinden

Wir bei TricorBraun sind der Überzeugung, dass unser Erfolg mit den Gemeinden, in denen wir leben und arbeiten, geteilt werden sollte. Wir spenden im Rahmen unseres karitativen Programms Packaging Care an örtliche Organisationen. Außerdem stocken wir individuelle Spenden in Höhe von 250 USD pro Mitarbeiter pro Jahr bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 50.000 USD auf, um die Wirkung der Spenden in den USA und Kanada an Nonprofit-Organisationen, die von örtlichen Tierschutzvereinen und Kirchen bis hin zu nationalen Verbänden reichen, zu verdoppeln.



Des Weitern unterstützen wir karitative Organisationen auf andere Weise. TricorBraun hat beispielsweise in den letzten acht Jahren an dem Bike MS Fundraising Ride (Fahrradtour-Spendenaktion zur Bekämpfung von MS) in St. Louis teilgenommen. 2022 reiste ein Team aus 12 Fahrradfahrern aus dem ganzen Land nach St. Louis an, um im Team TricorBraun mitzufahren.



**Bike MS, St. Louis, MO:** Bild links (v. l. n. r.): Robert Raybon, Andy Wilbanks, Yang Li, Andrew Pokha, Neil Tzinberg, Nelson Costa; Bild rechts (v. l. n. r.): Dave Brown und Caitlin MacAgy

Es kam eine Spende von 15.000 USD für die National Multiple Sclerosis Society zusammen.

In Krisenzeiten – ob zuhause oder im Ausland – geht TricorBraun mit gutem Beispiel voran. 2022 spendeten TricorBraun und seine Mitarbeiter insgesamt 83.693 USD an das Amerikanische Rote Kreuz, um über die Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften in der Ukraine Hilfe zu leisten.

Zusätzlich zu unseren unternehmensweiten Initiativen werden lokale Teams ermuntert, in ihren Gemeinden tätig



**Hilfsmaßnahmen für die Ukraine:** (v. l. n. r.) Kristen Blankenship, Personalmanagerin, TricorBraun; David Gilkeson, Amerikanisches Rotes Kreuz; Court Carruthers, President & CEO, TricorBraun

zu werden und lokale und nationale Organisationen zu unterstützen. 2022 spendete unser TricorBraun WinePak-Geschäftsbereich in Oregon beispielsweise das Glas, die Paletten und die Fracht (eine Sachspende in Höhe von 625 USD) an einen Kunden, der einen Wein in limitierter Auflage abfüllen und den Erlös zur Unterstützung von Hilfsmaßnahmen für die Ukraine spenden wollte. In Kalifornien spendete WinePak 40.000 USD an die Sonoma County Wine Auction

# Ethik, Compliance und Risikomanagement



TricorBraun WinePak-Team

und fungierte dabei als „Fund a Need“-Sponsor. Im Rahmen der Auktion werden Mittel für Bildung und Alphabetisierung, Gesundheits- und humanitäre Dienste, die Umwelt sowie Kunst und Kultur aufgebracht. Und in British Columbia spendete WinePak knapp 2000 USD zur Unterstützung von zwei Weingütern, die mit den Folgen eines regionalen Brandes und von Überschwemmungen zu kämpfen hatten.

In ganz Kanada wählte jede Vessel Packing-Region eine Wohltätigkeitsorganisation, die unterstützt wurde. 2022 wählte das Vessel West-Team Food Stash, eine Hilfsorganisation, die Lebensmittel sammelt, die ansonsten verderben würden, und sie an Partnerorganisationen und Mitglieder liefert, die an Nahrungs-



Vessel Packaging West-Team: (v. l. n. r.) Zander Reed, Derick Neumeier, Grayson Kieselbach, Erin Boyle, Iain MacMillan (nicht abgebildet: Adrienne Cafe)

mittelunsicherheit leiden. Die Mitarbeiter leisteten Freiwilligenarbeit im Food Stash-Lager in Vancouver, BC, indem sie bei dem Verpacken von Bestellungen für Familien halfen und das Food Stash-Team bei der Abwicklung von eingehenden Spenden unterstützten. Das Vessel Central-Team spendete 5000 USD über die Alberta Children’s Hospital Foundation zur Unterstützung der Eröffnung von The Summit, einem in der Gemeinde basierten Zentrum für psychische Gesundheit für junge Menschen. Die Vessel East-Teammitglieder brachten 5000 USD für die Canadian Mental Health Association auf, indem sie an Spendenaktionen im Rahmen von Fahrradtouren teilnahmen.

Und im Vereinigten Königreich veranstalteten Mitarbeiter bei Neville and More in ihrer Einrichtung einen Kuchenverkauf, um Mittel zur Unterstützung von Menschen mit Krebs aufzubringen. Im Rahmen der Initiative wurden 205,75 £ (255,60 USD) für das Macmillan Cancer Center gesammelt.

**NEVILLE & MORE**  
A TRICORBRAUN COMPANY®





# NACHHALTIGE BETRIEBSABLÄUFE

---

- 33** Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima
- 40** Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

**TRICORBRAUN**

Bei TricorBraun ist richtiges Handeln in unserer Unternehmenskultur eingebettet. Von dieser Philosophie lassen wir uns auf unserem Weg zu ökologischer Nachhaltigkeit leiten. Wir verpflichten uns, das zu tun, was gut für unseren Planeten und gut für unser Geschäft ist. Zur Minderung unserer globalen Umweltauswirkungen konzentrieren wir uns darauf, unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und unser Abfallaufkommen zu reduzieren.

Als globales Verpackungsunternehmen, das weltweit an verschiedenen Standorten und in verschiedenen Regionen tätig ist, wissen wir, dass wir nur dann sinnvolle Ergebnisse erzielen können, wenn wir eine Reihe von Lösungen implementieren, mit denen unser Energieverbrauch, unsere Treibhausgasemissionen und unsere Abfälle reduziert werden. Ökologische Nachhaltigkeit ist ein Teamunterfangen, das die Teilnahme und Unterstützung aller Mitarbeiter bei TricorBraun erfordert. Es ist ganz wichtig, dass unsere Mitarbeiter unsere globalen ESG-Anstrengungen verstehen und wissen, wie sie im Rahmen ihrer tagtäglichen Aktivitäten zu unseren ESG-Programmen beitragen können.

# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



Als globales Unternehmen verbrauchen wir sehr viel Energie – aber wir wussten, dass wir mit weniger mehr erreichen können. Unser Ziel war die Entwicklung von hausinterner Expertise und der Aufbau von Ressourcen, um unseren Energieverbrauch besser verstehen zu können. 2021 erstellten wir unser erstes GHG-Inventar, das auf unseren Aktivitäten für das Geschäftsjahr 2020 basierte. Unser erstes GHG-Inventar versetzte uns zwar in die Lage, die Quelle unserer Emissionen zu verstehen, aber die Ergebnisse unseres GHG-Inventars vom Jahr 2022 trieben die Entwicklung unserer Dekarbonisierungsstrategie voran und führten zu ersten konkreten Schritten in Richtung Reduzierung unserer absoluten Emissionen. Derzeit konzentrieren wir uns auf Scope 1- und Scope 2-Emissionen; die Scope 3-Emissionen werden später folgen. Bei unserem Ansatz begannen wir zunächst mit der

Implementierung von Maßnahmen, die sich auf unsere Aktivitäten in Nordamerika auswirkten. Anschließend überarbeiteten und erweiterten wir unsere Pläne und integrierten auch unsere internationalen Aktivitäten. Alle unsere weltweiten Standorte wurden 2022 entsprechend unserem GHG-Inventarmanagementplan zum ersten Mal in unser GHG-Inventar integriert.<sup>9</sup>

Seit der Festlegung der FY2020-Baseline für unser GHG-Inventar hat TricorBraun sein Portfolio von 57 auf 109 separate Standorte ausgeweitet, und unsere Anlagenfläche ist von 261.000 auf 411.000 m<sup>2</sup> gestiegen. Darüber hinaus ergänzte TricorBraun sein Portfolio zum ersten Mal um Einrichtungen in Australien, Italien und Neuseeland. Diese Expansionen haben uns zwar gestärkt, und wir können jetzt unsere globalen Kunden besser bedienen, aber sowohl die Ausdehnung auf neue Rechtsräume als auch die Erweiterung unserer Produktionsflächen haben zu weiteren Herausforderungen hinsichtlich der Erfüllung unserer Emissionsziele geführt und zur Komplexität unserer Geschäftsabläufe beigetragen (siehe [Beschleunigtes Wachstum](#)). Trotz dieser Herausforderungen haben wir im FY2022 unsere marktbasierten GHG-Emissionen gegenüber der FY2020-Baseline auf globaler Ebene um 24,0 % (4.618 MTCO<sub>2</sub>e) reduziert. Im selben Zeitraum konnten wir unsere standortbasierten GHG-Emissionen gegenüber der FY2020-Baseline um 12,1 % (2.318 MTCO<sub>2</sub>e) senken (siehe [GRI-Index 305-5, GHG-Emissionen](#)). Für 2023 ist geplant, ein für unsere globalen Geschäftsabläufe neues kombiniertes, absolutes GHG-Reduktionsziel in Übereinstimmung mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) festzulegen.



Aufgrund dieser Fast-Verdoppelung unseres Fußabdrucks und eines verstärkten Fokus auf elektrische Materialtransport- und Wartungsgeräte belief sich unser Energieverbrauch in unseren Einrichtungen 2022 auf insgesamt 55.471 MWh. Dies stellte zwar eine leichte Erhöhung gegenüber unserer FY2020-Baseline dar, aber unsere GHG-Emissionen sanken global gesehen im selben Zeitraum, da unsere Einrichtungen Effizienzmaßnahmen einführten und mit der Beschaffung von erneuerbarer Energie begannen. Darüber hinaus sank die *Intensität* unseres Energieverbrauchs auf einer Quadratfuß-Basis gegenüber der FY2020-Baseline um 17,7 %.

## GHG UND KLIMA

**METRIK** **Absolute kombinierte Scope 1- und 2-GHG-Emissionen**

**ZIEL** **21%ige Reduzierung (4.040 MTCO<sub>2</sub>e) von der FY2020-Baseline bis zum Jahr 2025**

**STATUS** **ERREICHT**

<sup>9</sup> Gemäß unserem IMP fanden im 4. Quartal 2021 vier Akquisitionen statt, die im Geschäftsjahr 2022 in unser GHG-Inventar aufgenommen wurden. Die drei Akquisitionen, die im 4. Quartal 2022 stattfanden, werden in unser GHG-Inventar vom Geschäftsjahr 2023 aufgenommen. (siehe [Fußnote 2](#)).

# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



## FALLSTUDIE

### Es braucht einen Wald – Biodiversität bei TricorBraun

Der Geschäftsbereich VETROelite von TricorBraun arbeitet mit Glas, einem Material, das unendlich recycelbar ist, dessen Produktion jedoch sehr viel Energie kostet. Um den Treibhausgas-Auswirkungen der Glasproduktion entgegenzuwirken, taten sich die Mitarbeiter von VETROelite mit Treedom zusammen, einer gemeinnützigen B-Corporation, die mit lokalen, nicht staatlichen Organisationen kooperiert. Gemeinsam arbeiteten sie an einem Biodiversitätsprojekt zum Schaffen eines Waldes, der nicht nur der Umwelt zugute kommt, sondern auch den Menschen, die in den Gemeinden wohnen, in denen die Bäume angepflanzt werden.

Als die Welt während COVID zum Stillstand kam, beschlossen die VETROelite-Mitarbeiter, dass es an der Zeit war, die Kontakte mit Kunden aufzufrischen und zu einem nachhaltigen Planeten Erde beizutragen. Die Pandemie veränderte ihr Leben, aber sie wollten ihre Wurzeln pflegen und ihre starke Kundenbindung aufrechterhalten. Das VETROelite-Team gründete eine Partnerschaft mit Treedom und schenkte jedem seiner besten Kunden einen Baum – das Projekt wurde im Dezember 2020 ins Leben gerufen.

Von 2020 bis 2022 wurden 650 neue Bäume in sieben Ländern angepflanzt : Kamerun, Kolombien, Ghana, Kenia, Malawi, Tansania und Nepal. Jeder Baum wurde jeweils passend für das Klima ausgewählt, beispielsweise Seidenbäume in Malawi, Tamarillos in Kenia und Kaffeebäume in Kolombien. In den ersten 10 Lebensjahren absorbieren diese 650 Bäume insgesamt

ca. 162,20 Tonnen CO<sub>2</sub>e aus der Atmosphäre. Das entspricht den Emissionen der Ladevorgänge von mehr als 19 Millionen Smartphones.<sup>10</sup>

Allein im Jahr 2022 wurden in Kombination mit mehreren „grünen Projekten“ 250 Bäume angepflanzt. Die neue Bäume gleichen die während der Produktion der Projekte abgegebenen CO<sub>2</sub>-Werte aus. Im Rahmen des derzeitigen Abkommens mit Treedom verpflichtet sich VETROelite, 2023 und 2024 weitere 500 Bäume anzupflanzen (250 pro Jahr).

Das Projekt bringt sowohl umweltbezogene als auch soziale Vorteile mit sich. Der Nutzen beschränkt sich nicht nur auf die Absorption von Kohlendioxid. Es wird auch der Bodenerosion entgegengewirkt, die Biodiversität bereichert, die Fruchtbarkeit des Bodens geschützt und es werden nachhaltige Ökosysteme geschaffen. Auch die teilnehmenden Gemeinden ziehen Nutzen aus der Aktion – durch Stärkung der Gemeinschaft, Schulungen und technische Hilfe. Vor allem soll mit jedem Projekt sichergestellt werden, dass die Gemeinden, die diese Bäume pflegen, auch die Früchte ihrer Arbeit genießen.



<sup>10</sup> Quelle: [EPA Greenhouse Gas Equivalencies Calculator](#)

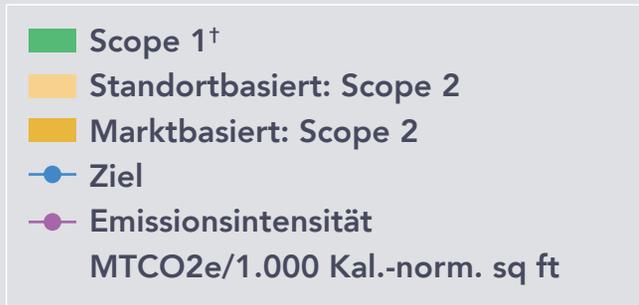
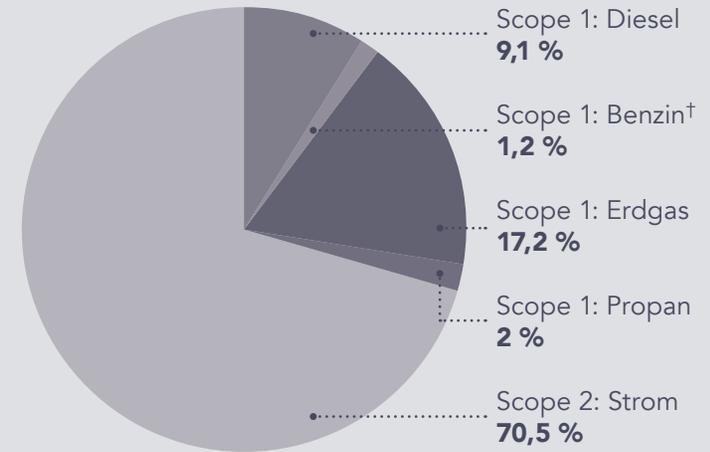
# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



## Unsere Scope 1- und 2-GHG-Emissionen\*



## Emissionsquellen



\* Siehe vollständige Metriken für [GHG-Emissionen](#).

† Enthält nicht den gesamten Energieverbrauch von geleasteten Kraftfahrzeugen – native Einheiten von „zurückgelegten Meilen“ können nicht in MWh umgerechnet werden.

# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



Der Kauf von Strom macht 57,1 % unseres Energieverbrauchs aus. Unser Facilities-Team führt Gespräche mit Immobilieneigentümern zwecks Investition in energieeffiziente Anlagen zur Senkung unseres Energieverbrauchs. Außerdem haben wir damit begonnen, unsere Lagereinrichtungen dahingehend zu beurteilen, ob eine Umrüstung auf LED-Beleuchtung sowie andere Beleuchtungs- und HLK-Steuersysteme möglich ist, um unseren Energieverbrauch dort zu senken, wo wir noch keine energieeffizienten Systeme installiert haben. Unsere Führungskräfte im Bereich Betriebsabläufe prüfen regelmäßig Anlagen, um festzustellen, wo Upgrades zu

neueren, effizienteren Systemen möglich sind. Des Weiteren werden in vielen unserer Einrichtungen LEDs und Beleuchtungs-Steuersysteme eingesetzt.

2022 wurden in mehreren Einrichtungen Energieeffizienzprojekte durchgeführt. Im Vereinigten Königreich wurde die Büro- und Einrichtungsbeleuchtung in unseren Büroräumen und Warenlagern auf Bewegungsmelder umgestellt. Die Beleuchtung ist nicht nur effizienter, sondern auch angenehmer, sodass Ermüdungserscheinungen bei unseren Mitarbeitern verringert werden können. In Nordamerika haben

wir weitere Upgrades der Beleuchtung auf LEDs durchgeführt. Außerdem haben wir dort automatische Steuersysteme installiert, wo sie fehlten. In fünf Einrichtungen in den USA wurde entweder eine LED-Hallenbeleuchtung mit Timern in Lagerhallen oder eine LED-Beleuchtung in Büroräumen installiert. Es gibt jedoch noch weitere Möglichkeiten zur Senkung unserer Kohlenstoffbilanz durch Reduzierung des Energieverbrauchs. Für 2023 ist geplant, unsere Anstrengungen auf weitere Einrichtungen auf globaler Ebene auszudehnen.

## Beschaffung erneuerbarer Energie

Während wir uns weiterhin auf die Umsetzung von Energiesparmaßnahmen in unseren Einrichtungen konzentrieren, sind wir uns bewusst, dass ein durchgreifender Fortschritt bei der Reduzierung unserer Emissionen auch voraussetzt, dass wir erneuerbare Energie beschaffen. Die Erschließung von Quellen für erneuerbare Energie ist unabdingbar, denn die meisten der Gebäude, in denen unsere Betriebsabläufe stattfinden, gehören nicht uns. Zur Beschaffung von erneuerbarer Energie arbeiten wir nach Möglichkeit mit den Eigentümern der Gebäude zusammen, insbesondere sich wenn Möglichkeiten zur Installation von Solarmodulen ergeben. Momentan prüfen wir Optionen für diese Arten von Partnerschaften in den USA und Australien.

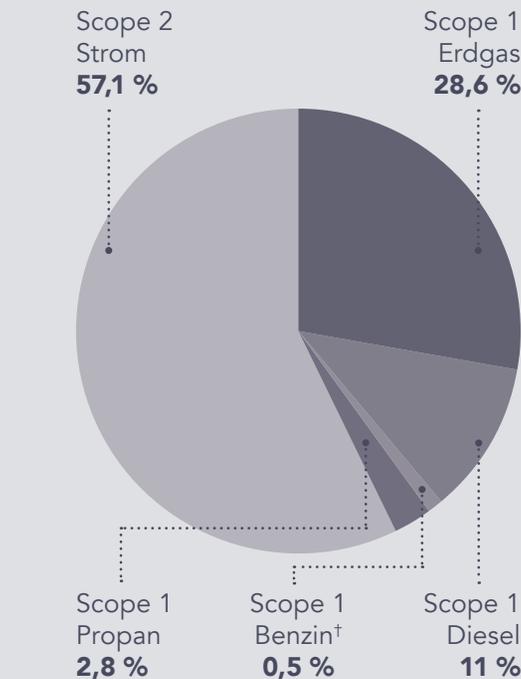
In den USA nutzt TricorBraun „grüne Strommärkte“, um die Umweltauswirkungen unseres Stromverbrauchs zu reduzieren. Ein Beispiel dafür ist unsere Teilnahme an Stromtarif-Programmen. Diese Programme ermöglichen es gewerblichen Kunden, erneuerbare Energie von einem spezifischen Projekt über einen

## Unser Energieverbrauch\*



\* Siehe vollständige Metriken für [Energieverbrauch](#).

## Energiequellen



<sup>†</sup> Enthält nicht den gesamten Energieverbrauch von geleasteten Kraftfahrzeugen – native Einheiten von „zurückgelegten Meilen“ können nicht in MWh umgerechnet werden.

## Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



speziellen Stromtarif im Bündel zu erwerben. Versorgungsunternehmen liefern zu einem bestimmten Stromtarif bis zu 100 % erneuerbaren Strom von Projekten, die sich entweder im Besitz des Versorgungsunternehmens befinden oder durch Verträge mit lokalen oder regionalen Produzenten geregelt sind.

Soweit verfügbar, gibt es Pläne zur Beschaffung

von lokalem oder regionalem erneuerbarem Strom. Anderenorts hatten wir mit einem Mangel an Zugang zu erneuerbaren Energien in Gebieten zu kämpfen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Zu den Problemen zählen die Abwesenheit von erneuerbarer Energie für gewerbliche Einrichtungen in manchen Regionen, Wartelisten für erneuerbare Energie und lange

Wartefristen in einigen Regionen, bevor die Anlagen für erneuerbare Energie in Betrieb genommen werden. 2022 wurden lediglich 50 aktive grüne Stromtarifprogramme von 40 Versorgungsunternehmen in 28 Bundesstaaten genehmigt bzw. warteten auf Genehmigung.<sup>11</sup> Wir haben 2023 an sieben Einrichtungen in den USA Anträge zur Umstellung auf erneuerbare

### FALLSTUDIE

## Entwicklung eines nachhaltigeren Fertigungsbetriebs

TricorBraun ist zwar ein Vertreter von Verpackungen, aber wir betreiben auch mehrere in der Leichtindustrie angesiedelte Fertigungsstätten in Kanada und Australien. Unsere PET Power-Einrichtung in Ontario hat mehrere Schritte zur Verbesserung ihres ökologischen Fußabdrucks unternommen. 2016 wurde die Einrichtung von Save on Energy als Power Stream Energy Champion ausgezeichnet. Mit dieser Auszeichnung wurde die Einrichtung für die Reduzierung des jährlichen Stromverbrauchs um 740.100 kWh geehrt – das entspricht der Elektrizität, die zur Versorgung von 26,1 Einfamilienhäusern in Kanada für ein ganzes Jahr benötigt wird.<sup>12</sup> Und das PET Power-Team hat in den nachfolgenden Jahren sogar noch weitere Fortschritte erzielt. Besonders herauszustreichen ist die Tatsache, dass unsere Fertigungsbetriebe in den letzten Jahren stärker vertikal integriert wurden. Es wurden erhebliche Investitionen in die Expansion der unternehmensinternen Spritzgusskapazitäten getätigt, was zu einer Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Einrichtung führte, da jährlich 165 kg CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden konnten, die durch den Transport von Vorformen von Dritten verursacht wurden.

Des Weiteren engagierte sich das PET Power-Team durch die aktive Förderung der Nutzung von Post-Consumer Recycled (PCR)-Harzen für die Unterstützung der Nachhaltigkeitsziele in der Verpackungsindustrie und reduzierte dadurch den Energieverbrauch und GHG-Fußabdruck der gefertigten Produkte erheblich. Da die entsprechende Technologie bereits vorhanden ist, kann PET Power betriebsintern Harze mischen, um den PCR-Gehalt der Produkte entsprechend den Kundenanforderungen anzupassen.

Im Dezember 2022 erhielt PET Power eine Nachrüstungs-Subvention vom regionalen Versorgungsunternehmen Alectra in Form einer Rückerstattung des Kaufpreises eines energieeffizienten Hochdruckverdichters. Das neue Gerät ersetzte einen alten Verdichter und zwei zusätzliche Nachverdichter, die die Druckluft zum Blasen der im Betrieb gefertigten Flaschen bereitstellten. Der Verdichter wurde 2021 installiert und Anfang 2022 in Betrieb genommen. Die Subvention wurde aufgrund nachgewiesener Energieeinsparungen in der Einrichtung von 1.522,7 Millionen kWh pro Jahr vergeben, was der Stromversorgung von 53,8 Einfamilienhäusern in Kanada für ein ganzes Jahr entspricht.<sup>13</sup> Dies ist ein weiterer Schritt auf unserer Nachhaltigkeitsreise, der sich an unserem ESG-Zweck ausrichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die Wachstum vorantreiben und zu einer verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen führen.

<sup>11</sup> Quelle: [Clean Energy Buyers Association](#)

<sup>12</sup> Quelle: [Natural Resources Canada Greenhouse Gas Equivalencies Calculator](#)

<sup>13</sup> Siehe oben



# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel

**GHG UND KLIMA**

**METRIK** Emissionen durch Wechsel auf Versorgungsunternehmen mit erneuerbarer Energie reduzieren, wo verfügbar

**ZIEL** 10 Einrichtungen auf erneuerbares Erdgas/Versorgungsunternehmen-Tarifprogramme umstellen

**STATUS** **AUF KURS** für den Abschluss im Jahr 2023

Energiequellen gestellt und sind aktiv mit der Suche nach weiteren Quellen befasst.

Erdgas-Versorgungsunternehmen bieten in den USA und Kanada ähnliche Programme für erneuerbare Energie an. Aus nicht extraktiven Energiequellen gewonnenes Erdgas, z. B. aus Abfallbehandlungsanlagen, Mülldeponien und Bauernhöfen (durch Zersetzung organischer Stoffe produziert), kann direkt in eine Pipeline eingespritzt werden. Wir verfügen über mehrere Einrichtungen, die für die Nutzung dieser lokalen erneuerbaren Erdgasquellen gut positioniert sind. Für 2023 ist geplant, erneuerbares Erdgas an vier dieser Einrichtungen zu erwerben und gleichzeitig Energiesparmaßnahmen einzuführen, um unsere Emissionen nicht nur jetzt, sondern auch in der Zukunft zu reduzieren. In Regionen, in denen diese Optionen zur Verfügung stehen, werden wir auch weiterhin nach Alternativen zu Erdöl-basiertem Erdgas suchen.

Wir werden weiterhin an der Beschaffung von erneuerbarer Energie im Rahmen von Stromtarif-Programmen und Programmen für erneuerbares Erdgas arbeiten, investieren aber auch in ungebündelte Renewable Energy Certificates (RECs). RECs sind Waren, die eine Megawattstunde (MWh) Strom repräsentieren, der von einer erneuerbaren Energiequelle produziert wird. 2022 beschafften wir 50 % der von unseren Einrichtungen in Nordamerika erzeugten elektrischen Belastung über RECs aus erneuerbarer Energie. Zusammen mit der Implementierung von anderen Sparmaßnahmen half uns diese Strategie bei der Reduzierung unserer marktbasiereten Emissionen um 30,1 % und unserer marktbasiereten Emissionsintensität um 39,6 % gegenüber unserer FY2020-Baseline.

Wir haben bereits proaktiv zukünftige RECs erworben, um 100 % der von unseren Einrich-

tungen in Nordamerika erzeugten Belastung für das Jahr 2023 auszugleichen. Außerdem prüfen wir Optionen auf internationalen Märkten, um sicherzustellen, dass wir die Beschaffung von erneuerbarer Energie (einschließlich des Erwerbs von Energy Attribute Certificates) auf unsere Geschäfte in Europa, Australien und den asiatisch-pazifischen Raum ausdehnen können.

## Verbesserung unseres Fuhrparkmanagements

Die meisten unserer Transporte werden zwar von Dienstleistern abgewickelt, aber wir unterhalten auch einen kleinen Fuhrpark für den Nahtransport, der drei unserer Standorte bedient.<sup>14</sup> Unsere zwei Package All-Standorte fungieren als One-Stop-Vertriebsunternehmen und bieten im Rahmen eines Just-in-Time-Liefersystems eine vollständige Palette an Verpackungsprodukten. Wir halten den Großpackungsbestand unserer Kunden auf Lager

**GHG UND KLIMA**

**METRIK** Beschaffung erneuerbarer Energie (Betriebe in Nordamerika)

**ZIEL** 50 % der elektrischen Belastung aus erneuerbarer Energie

**STATUS** **ERREICHT**

**GHG UND KLIMA**

**METRIK** Jährlicher Direktversand von Bestellungen an Kunden

**ZIEL** ≥ 40 % Direktversand (Broadline-Betrieb von TricorBraun)

**STATUS** **ERREICHT**

<sup>14</sup> Unser Vessel Packaging-Betrieb in Kanada verfügt auch über einige LKW zur Verwendung für die mobile Konservenherstellung.

# Unsere Treibhausgasemissionen und Klimawandel



und liefern ihn nach vorab festgelegten Terminplänen, sodass er dann beim Kunden ankommt, wenn er dort für die Produktion gebraucht wird. Durch dieses Modell schaffen unsere Kunden Platz in ihren Anlagen, der anderenfalls dem Lagerbestand eingeräumt werden müsste. Statt dessen können sie ihn für die Expansion ihrer Fertigungskapazitäten und andere umsatzbasierte Betriebsabläufe nutzen. Darüber hinaus unterhalten wir einen Fuhrpark für den Nahtransport an unserem TricorBraun Industrial Services(TBIS)-Standort, der sich auf die Aufarbeitung und das Recycling von Industriebehältern zur Wiederverwendung spezialisiert hat, z. B. Fässer und Schüttgutbehälter/Container. TBIS hält fast alle Arten von Industriebehältern zur unmittelbaren Lieferung bereit und bietet ein Anhängerprogramm für Kunden, die neue oder „neuwertige“ Fässer zur sofortigen Verfügung haben oder nach dem Leeren von Fässern diese gleich verladen möchten.

Die Fahrstreckeneffizienz steht an diesen Standorten bereits seit Jahren im Mittelpunkt von Initiativen und Verbesserungen. Unsere Mitarbeiter stellen nach Möglichkeit sicher, dass die LKW unsere Einrichtungen voll beladen verlassen. Wenn es entsprechend dem Lieferplan des Kunden machbar ist, warten wir, um Bestellungen, die längere Fahrten notwendig machen, zu kombinieren. Die Routen werden so geplant, dass die Entfernung zwischen Stopps minimiert und Zeiten des Stoßverkehrs vermieden werden. Als proaktive Maßnahme beginnen Routen in den frühen Morgenstunden. Die Mitarbeiter versuchen, leere Rückfahrten, d. h. leere Kundenrücksendungen und Lagerumschlagtransporte, möglichst zu vermeiden, und vorausbezahlte Bestellungen von Anbietern werden ggf. in bestehende Fahrstrecken einkalkuliert.

Dieselmotoren machten 2022 9,1 % unserer Gesamtemissionen aus. Unsere kontinuierlichen Bemühungen zur Steigerung der Effizienz unserer Fuhrparks half, die Verwendung von Dieselmotoren gegenüber der FY2020-Baseline um 37,9 % auf 6.111,4 MWh zu reduzieren. Die entsprechende Senkung der Emissionen im Vergleich zur Baseline beträgt 38,5 %, eine Reduzierung um 960,3 MTCO<sub>2</sub>e.

## Umstieg auf Elektro-Gabelstapler

2022 machte Propan 2,0 % unserer Gesamtemissionen aus. Unsere Verwendung von Propan sank gegenüber unserer FY2020-Baseline um 6,8 % auf 1.543,8 MWh, wobei eine entsprechende Emissionsreduzierung von 7,2 % auf 342,6 MTCO<sub>2</sub>e erzielt wurde. Propan wird hauptsächlich in Gabelstaplern und anderen Fördergeräten verwendet. Angesichts der Größe unseres Portfolios und des der Lagerhaltung gewidmeten Anteils ist die Reduzierung unserer Abhängigkeit von propangetriebenen

Gabelstaplern bei all unseren Betriebsabläufen zur weiteren Senkung unserer Emissionen und Propannutzung von kritischer Bedeutung. Derzeit machten propanbetriebene Fördergeräte 22.5 % der Geräte insgesamt aus. 2022 bestellten wir drei elektrische Gabelstapler als Ersatz für ältere propanbetriebene Gabelstapler. Unser Budget sieht für 2023 drei weitere elektrische Gabelstapler vor.

Die Umstellung auf Elektrogeräte stellt uns in bestimmten Geschäftsbereichen vor besondere Herausforderungen. Beispielsweise sind die aktuellen elektrischen Gabelstaplermodelle für den Transport von Glasgewicht ungeeignet. Sie müssen häufig aufgeladen werden, was bedeutet, dass die 17 Gabelstapler in unseren TricorBraun WinePak-Betrieben nicht ausgewechselt werden können. Wir erkunden weiterhin Lösungen für den Ersatz von propanbetriebenen Gabelstaplern für unsere Glasflaschenprodukte. Neuere erneuerbare Kraftstoffe (z. B. Wasserstoff) liegen für uns derzeit zwar noch außer Reichweite, aber wir beobachten die Entwicklung der mit erneuerbaren Kraftstoffen angetriebenen Geräte.

Im Zuge der Expansion von TricorBraun durch Akquisitionen auf internationaler Ebene wächst die Zahl unserer Fördergeräte ständig. Die meisten dieser Geräte werden elektrisch betrieben, wobei in unseren internationalen Betrieben Propan als Kraftstoff weniger verbreitet ist. Wir arbeiten weiterhin an der Dekarbonisierung unserer Fördergeräte und werden gemeinsam mit unseren neu erworbenen Betrieben die Nutzung von Propan reduzieren. Anfang 2023 planen wir die Durchführung einer unternehmensweiten Bestandsaufnahme von Fördergeräten und wir setzen uns derzeit Ziele für die Reduzierung von Emissionen und Nutzung dieser Geräte.

## GHG UND KLIMA

**METRIK** Anteil der eingesetzten elektrischen Gabelstapler (Broadline-Betrieb)

**ZIEL** Steigerung des derzeitigen Anteils auf 48 % bis Ende FY2025

**STATUS** AUF KURS



# Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

Wir bei TricorBraun verpflichten uns zum Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls. Unsere Rolle als guter Verwalter unserer Umwelt verpflichtet uns zur aktiven Reduzierung von Abfall. Wir haben in zwei Bereichen entsprechende Möglichkeiten erkannt: Reduzierung von Abfall bei unseren eigenen Betriebsabläufen und Leisten von Beiträgen zu nachhaltiger Verpackung auf globaler Ebene.

Auf unserem Weg zu einer Null-Abfall-Kultur müssen wir verstehen, welche Stoffe bei unserer Betriebstätigkeit zum Einsatz kommen und wie wir die Produktion von Abfall im Rahmen von Einkauf, Handhabung, Lagerung, Reduzierung, Entsorgung und Wiederverwertung managen können. Unser Ziel ist es, in all unseren Betrieben die besten Abfallumleitungsquoten zu erzielen. Außerdem wollen wir unsere nachhaltigen Verpackungsoptionen ausweiten, die wir unseren Kunden anbieten, um unsere Ressourceneffizienz zu verbessern und Abfälle bei den Betriebsabläufen der Kunden zu reduzieren.

2022 riefen wir eine Initiative ins Leben, um unsere Abfallströme besser zu verstehen und eine Roadmap zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks und Vermeidung von Deponieabfall zu entwickeln. Wir beauftragten eine externe Beratungsfirma mit der Durchführung einer Abfallcharakterisierungsprüfung an bestimmten Pilotstandorten, um Möglichkeiten zur Reduzierung, Eindämmung und Compliance aufzudecken und unsere Initiative letztendlich zu einem Null-Abfall-Programm auszuweiten. Jede Prüfung wurde über einen 24-Stunden-Zeitraum ausgeführt, in dem Abfall aus allen Betriebsbereichen zwecks Messung und Berichterstattung gesammelt, sortiert und nach Materialtyp konsolidiert wurde.

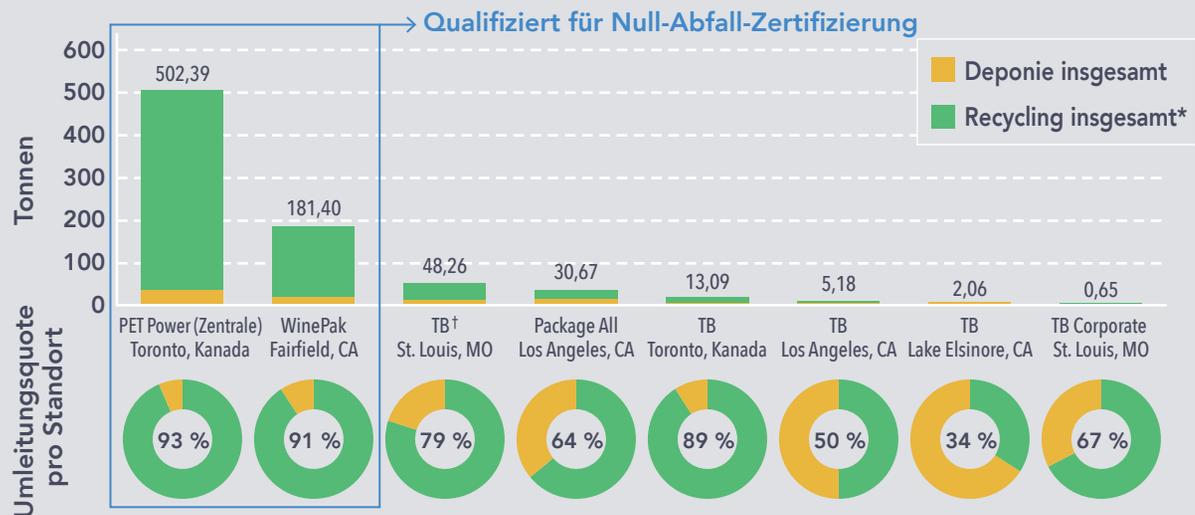
Der ESG-Lenkungsausschuss von TricorBraun wählte aus unserem gesamten Unternehmen

acht Betriebe für die Teilnahme an dem Pilotprogramm aus – darunter Büros, Warenlager und Leichtindustriegebäude – und führte eine Reihe von Prüfungen durch. Dank einem besseren Verständnis der Art und des Umfangs des erzeugten Abfalls identifizierten wir Chancen für Upstream-Änderungen, Abfallreduzierung, Abfallumleitung und Null-Abfall-Betriebsvorgänge.

Da unsere Lager mehr als 90 % der Quadratmeterfläche unseres Fußabdrucks ausmachen, konzentrierten sich die meisten der Pilotprogramme zur Abfallumleitung und -vermeidung auf diese Betriebe und die verschiedenen Materialtypen und Aktivitäten, die Abfall erzeugen. Diese Betriebsabläufe sind für den Empfang, das Entladen, Verpacken, Umverpacken und Verschicken von Lagerprodukten in der Form von Flaschen (Kunststoff und Glas), Deckeln, Dosen, flexiblen Behältern/Beuteln und sonstigen Ver-

packungsartikeln zuständig. Das Produkt kommt größtenteils auf Paletten in Wellkartons, häufig in Schrumpffolie eingeschweißt, an und ist eventuell auch mit Gurten gesichert. Unser Prozess ist stark standardisiert, aber wir bieten einigen wenigen Kunden auch zusätzliche wertschöpfende Dienstleistungen an (z. B. Anbringen von Kennzeichnungsschildern oder die individuelle Beschriftung von Kartons). In einer begrenzten Anzahl von Betrieben werden Verpackungen auch dekoriert und in kleinere Mengen abgepackt, z. B. in Kisten mit Weinflaschen. Die restlichen Pilotstandorte waren Büroräume und Leichtindustriebetriebe. In unseren Büros werden typische Materialien verwendet, z. B. Papier und Elektronik, wohingegen in unseren Leichtindustriebetrieben Produkte wie Harze, Tinten und Lacke, Etiketten, Schachteln und sekundäre/tertiäre Verpackungen zum Einsatz kommen. Die

## Unser jährlich erzeugter Abfall nach Pilotstandort (Tonnen)



\* Das Recycling von Abfall beinhaltet die Kompostierung. Der Deponieabfall wurde anhand des entnommenen 24-Stunden-Stichprobenumfanges berechnet. Quelle: ENGIE Impact – Zero Waste Opportunity Assessment 2022. <sup>†</sup> TB = TricorBraun.

## Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

verschiedenen Eingabedaten geben Aufschluss über die Zusammensetzung unserer Abfallströme und verschaffen uns ein besseres Verständnis, wo in unserer Lieferkette Änderungen vorgenommen werden können, um Abfälle zu vermeiden oder von Deponien umzuleiten.

Von den acht Betrieben erzielten zwei unserer Standorte, TricorBraun WinePack in Fairfield in Kalifornien und PET Power in Woodbridge in Ontario eine Umleitungsquote von mindestens 90 % und haben sich für eine offizielle Null-Abfall-Zertifizierung qualifiziert. Die Mitarbeiter an allen acht Pilotstandorten waren extrem moti-

viert, Recycling-Programme zu implementieren und in Zukunft Abfälle für Deponien zu reduzieren. In unserem Lager in St. Louis, MO, fanden Mitarbeiter einen lokalen Anbieter zum Recycling von defekten Paletten, der sie kostenlos abholt und zwecks Wiederverkauf repariert. In unserer Maschinenwerkstatt in Lake Elsinore verpacken Mitarbeiter jetzt recyclingfähige Produkte, die vorher Mülldeponien zugeführt wurden, und überführen sie zu lokalen Betrieben.

Unser Abfallumleitungs-Pilotprogramm deckte auch Verbesserungsmöglichkeiten auf. Wir stellten fest, dass unsere Abfallströme selbst bei

gleichartigen Betriebsabläufen verschiedene Mengen beinhalten. Die Unterschiede bei den Abfallströmen und Prozessen erschweren auch einen gemeinsamen Ansatz. Je nach Art der Produkte, die Warenlager passieren, fallen in Lagerhallen erhebliche Mengen an Karton, Schrumpffolie, Papier und Holz an. Unsere begrenzten Fertigungseinrichtungen erzeugen einige schwer umzuleitende Artikel, z. B. Plastikgurte, Schrumpffolie, PPE und Lappen. Wir haben zwar einige Möglichkeiten entdeckt, Materialien über besondere regionale Dienstleistungsanbieter umzuleiten, beispielsweise durch Aufarbeitung von Paletten oder Abholung von organischen

### FALLSTUDIE

## St. Louis-Lager – Paletten-Recycling-Programm



Wir stellen vor: Aaron Schultz, ein „Green Champion“ bei TricorBraun. Schultz fand nicht nur einen neuen Anbieter, sondern implementierte auch eine Reihe von breit gefassten Veränderungen, um die Mülldeponien zugeführten Abfälle in seiner Einrichtung zu verringern.

Der erste Schritt war das Auffinden eines Anbieters, der gemischte Recycling-Artikel annehmen würde; es wurde ein

Recycling-Container direkt neben dem Mülldeponie-Container aufgestellt. Dann untersuchte Schultz die Prozesse, die betriebsintern eingerichtet werden konnten, um das Recycling zu erleichtern. Neben jeder Mülltonne im Lager stellte er einen Recycling-Behälter auf, sogar in dem Pausenraum. Er benutzte Behälter mit unterschiedlichen Farben (blau für Recycling-Abfall), damit die Mitarbeiter genau wussten, wo der Recycling-Abfall zu entsorgen war. Dann kaufte er von Recycle America Aufkleber, mit denen er

die Behälter deutlich beschriftete. Er traf sich mit seinem Team, um sicherzustellen, dass jeder die korrekten Verfahren kannte und wusste, wie man eine Kontaminierung von Recycling-Müll verhindert. Das sind alles ganz einfache Maßnahmen; zusammen genommen haben sie jedoch große Wirkung.

Nachdem Aaron erst einmal den Anfang gemacht hatte, sah er sich nach weiteren Möglichkeiten zur Reduzierung von Abfall um. Er fand eine Firma, die kostenlos defekte Holzpaletten und Holzreste abholen würde. Die Firma reparierte dann die Paletten zwecks Wiederverwendung/Verkauf. Das Warenlager in St. Louis hatte im Monat durchschnittlich 20 bis 25 Paletten, die während des Transports oder durch Verschleiß im Lager beschädigt waren. Infolge seiner Bemühungen landet dieses Holz jetzt nicht mehr auf der Mülldeponie.

Für das Jahr 2023 plant Aaron die offizielle Nachverfolgung der Recycling-Anstrengungen im Lager, um den von der Deponie umgeleiteten Abfall zu dokumentieren. Außerdem hofft er, dass eines Tages in der nahen Zukunft ein kleinerer Abfallcontainer ausreichen wird.

# Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

Abfällen, aber gibt in Upstream-Prozessen noch weitere Chancen für nachhaltigere Optionen bei der Etikettenbeschichtung und im Versand benutzten Luftpolsterfolien.

Zur Ausweitung über das Abfallumleitungs-Pilotprogramm hinaus werden wir 2023 eine 12-monatige virtuelle Überprüfung unserer Betriebe in den USA und Kanada durchführen. Im Rahmen dieser Beurteilung werden wir ein Abfallstrominventar und geschätzte Umleitungsquoten für alle beteiligten Standorte ermitteln. Darüber hinaus werden wir eine Roadmap zur Implementierung eines Baseline-Recycling-Programms an diesen Einrichtungen erstellen.

Die besten Chancen, die im gesamten Abfallumleitungs-Pilotprogramm identifiziert wurden (und die es an 75 % der Standorte gab) war die Hinzufügung eines vermischten Recycling-Services. Dieses System wird häufig als Einzelstrom-Recycling bezeichnet. Dabei werden Kunststoffe, Metalle, Papier und sonstige recyclingfähigen

Artikel in einem einzigen Sammel-LKW gemischt. Erst bei der Ankunft bei einer Wiedergewinnungsanlage ist ein Sortieren erforderlich. Neben dem Erwerb des eigentlichen Services umfasst die Implementierung von gemischtem Recycling die Optimierung von Abfallbehältern, die Verwendung von Schildern, Schulung und Programmmanagement. Alle Einrichtungen arbeiten mit zuverlässigen Abfallmanagement-Anbietern zusammen, aber die angebotenen Dienstleistungen sind je nach Standort unterschiedlich. Deshalb müssen wir an den einzelnen Orten feststellen, bei welchen Materialien eine Umleitung möglich ist. Unser Ziel ist es, an allen unseren Standorten in den USA und Kanada je nach Verfügbarkeit von lokalen oder nationalen Anbietern bis 2025 vermischtes Recycling bereitzustellen. Wir führen zurzeit eine Beurteilung von Anbietern für unsere acht Pilotstandorte und eine zweite Kohorte in 20 Einrichtungen durch. Außerdem ergreifen wir erste Maßnahmen, um

ein besseres Verständnis der Abfallströme an unseren internationalen Einrichtungen zu gewinnen und Mittel und Wege zu finden, Abfälle zu reduzieren und unsere Recycling-Anstrengungen zu verbessern. In unseren australischen Betrieben werden Prozess- und Betriebsabfälle wie Karton und Kunststoffe schon seit langem recycelt. Während der Herstellung von Verschlüssen wird ein Kanal in die Form geschnitten, damit der Kunststoff von der Düse in den Hohlraum fließen kann. Am Ende des Prozesses wird der Kanal vom Verschluss

getrennt. Der übrig gebliebene Abfall aus Kunststoff wird gemahlen und wieder der Spritzgussmaschine zugeführt. Bei der Konstruktion neuer Werk-



zeuge integrieren wir ein Heißkanalsystem, in dem der Kanal separat vom Verschluss untergebracht wird und während des gesamten Prozesses erwärmt bleibt, was zu fast keinen Abfällen führt. Im Vereinigten Königreich werden Kunststoff und Karton einem Recycling-Unternehmen zugeführt. Dort wird der Kunststoff gemahlen und zwecks Fertigung anderer Kunststoffartikel verkauft. Alles zu recycelnde Glas wird von einem kleinen Unternehmen gesammelt, das High-End-Arbeitsflächen für Küchen, Displays oder Tische fertigt. 2022 recycelten unsere Mitglieder im Vereinigten Königreich ca. 2.320 kg Karton, 6.770 kg Kunststoff, 300 kg Metall und 2.500 kg Glas.

**ABFALL**

**METRIK** Anzahl der Pilotstandorte, die sich für den Null-Abfall-Status qualifizieren

**ZIEL** Verdoppelung der Anzahl der Standorte bis Ende 2023

**STATUS** **AUF KURS**

**ABFALL**

**METRIK** Gemischtes Recycling

**ZIEL** Implementierung in Betrieben in den USA und Kanada bis Ende FY2025

**STATUS** **AUF KURS**



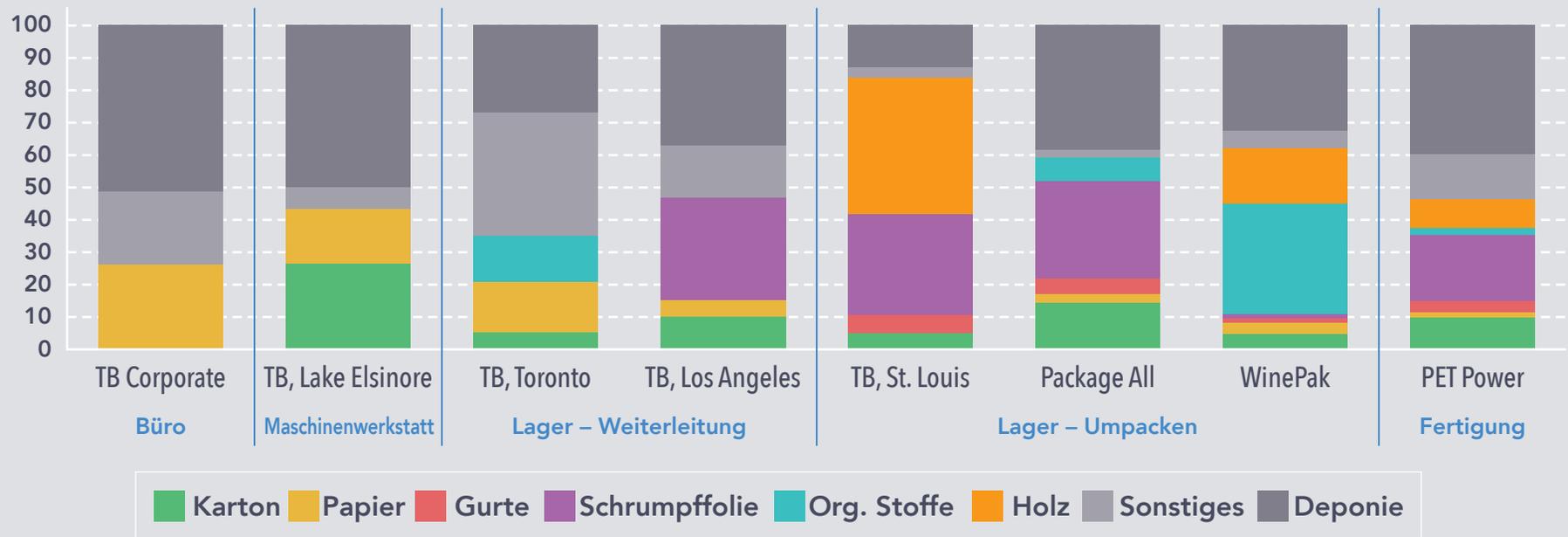
# Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls

Wegen der Verschiedenheit der Orte und Abfallströme streben wir eine Implementierung eines Datenmanagementprogramms an, das uns ein besseres Verständnis der in unseren Betrieben erzeugten Abfallmengen verschaffen soll. Darüber hinaus arbeiten wir partnerschaftlich mit unseren Abfallentsorgungsanbietern zusammen, um weitere Möglichkeiten zum Recycling von mehr Materialien aufzudecken. Wir konzentrieren uns auch auf die Förderung von Abfallreduzierung in unseren Einrichtungen, u. a. durch

Projekte zur Standardisierung von Behältern und Schildern, durch Abfallreduzierungsschulungen für alle Mitarbeiter, durch die Abgabe von wiederverwendbaren Artikeln (z. B. Flaschen und Utensilien) zur Reduzierung von Einmalgebrauch-Abfall und durch Prüfung der Beschaffungspraktiken und Prozessaktivitäten zur Verringerung von auf Deponien entsorgten Abfällen. Außerdem ermutigen wir nach wie vor unsere Einrichtungen, ihre eigenen Abläufe zu überprüfen und Feedback zu Abfällen und Abfallumleitung

zu geben. Wir glauben, dass wir uns durch die Einrichtung von „Grünen Teams“ zur Verwaltung und Beaufsichtigung der Abfallreduzierung auf lokaler Ebene nicht nur den Enthusiasmus der Mitarbeiter zunutze machen, sondern auch Impulse für neue Ideen geben können, die unser Unternehmen unserem Ziel des Erreichens einer Null-Abfall-Kultur näher bringen.

## Unsere in einem 24-Stunden-Zeitraum gesammelten Stoffe nach Pilotstandort



NIEDRIG Komplexität der Abfallströme HOCH

\* Sonstiges umfasst Flaschen und Dosen, Schaumstoff, Luftpolster, Metall, Etiketten-Trägermaterial: Beinhaltet eine Mischung von schwer zu recycelnden Stoffen. Quelle: ENGIE Impact – Zero Waste Opportunity Assessment 2022.



# DER WEG ZU AUSSEERGEWÖHNLICH- CHER VERPACKUNG

---

- 45 Verwaltung unserer Lieferkette
- 49 Management des Produkt-Lebenszyklus
- 53 Qualität und Sicherheit der Produkte

**TRICORBRAUN®**

Wir bei TricorBraun sind uns bewusst, dass wir als globaler Marktführer im Verpackungsbe- reich eine Verantwortung haben, die ökologi- schen und sozialen Auswirkungen unserer Ak- tivitäten und die unserer Lieferkette so weit wie möglich zu mindern. Auf unserem Weg zu außergewöhnlicher Verpackung legen wir einen Nachhaltigkeitsfokus auf den gesamten Verpackungsprozess – von der Beschaffung und Lieferkette über den Produktlebenszy- klus bis hin zu Qualität und Sicherheit.

Wir wissen, dass unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen nicht nur in unseren Betriebsabläufen, sondern auch denen unse- rer Lieferanten gemessen werden müssen – dabei geht es hauptsächlich um die Aktivi- täten unserer Fertigungspartner. Als wichti- ges Bindeglied zwischen Fertigungsunter- nehmen und Markeneigentümern haben wir die Gelegenheit, einen positiven Einfluss auf soziale Praktiken und die Verfügbarkeit und Optionen für nachhaltigere Verpackungen auszuüben. Und TricorBraun nimmt diese Rolle sehr ernst.



# Verwaltung unserer Lieferkette

Wir verfügen über ein globales Netzwerk von mehr als 1000 in- und ausländischen Anbietern und pflegen Vertragsbeziehungen mit Hunderten von Frachtmaklern, Transportunternehmen und Speditionen. Somit können wir eine ganze Bandbreite an Verpackungsmaterialien und -arten anbieten, u. a. Glas, Kunststoff, Metall, Karton, flexible Materialien, Verschlüsse, Dosierschläuche, Kappen, Pumpen, Korken und mehr. Unsere globale Lieferkette bietet TricorBraun auch Zugang zu hochwertigen, funktionellen, nachhaltigen Lösungen (siehe [Produktlebenszyklus-Management](#)). Unsere soliden Lieferantenbeziehungen sind der Schlüssel für die Gewährleistung von Lieferkontinuität für unsere Kunden. Neben unseren direkten Lieferanten umfasst unsere indirekte Lieferkette Dienstleistungen wie Versicherung und Logistik, Immobilien, Ausrüstungen sowie Fracht- und Versandunternehmen.

Bei TricorBraun führen wir unsere Geschäfte in hochprofessioneller und ethischer Weise – und wir erwarten dasselbe von den Unternehmen, die uns zuarbeiten. Wir verpflichten uns nachhaltigen und ethischen Praktiken, denn sie dienen nicht nur unseren Kunden, sondern auch unserem Geschäft und unserem Planeten. Gleichzeitig verlangen unsere Kunden nachhaltigere Optionen und verlassen sich darauf, dass wir Nachhaltigkeit in unsere Betriebsabläufe und die unserer Lieferanten integrieren. 2021 implementierten wir unsere **Richtlinie der nachhaltigen Beschaffung**, um machbare und objektive Maßnahmen in Bezug auf soziale und ökologische Praktiken unserer Lieferanten und Produktqualität umzusetzen. Unsere Richtlinie konzentriert sich spezifisch auf drei Bereiche der kontinuierlichen Verbesserung: Auswahl von Lieferanten, Beurteilung von Lieferanten und Zusammenarbeit mit Lieferanten.

## Auswahl von Lieferanten

Der erste Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Beschaffung ist die Auswahl der richtigen Lieferantenpartner und die Gewährleistung der korrekten Abstimmung zwischen unserer ESG-Aufgabe und den Praktiken unserer Lieferanten. Unser Due-Diligence-Verfahren bei der Auswahl von Lieferanten umfasst das Anfordern bestimmter Informationen über ihre ökologischen, sozialen und Governance-Praktiken und eine Bewertung der jeweiligen Antworten. Im Rahmen des [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) von TricorBraun und durch Integration von ESG-Klauseln in unsere Lieferantenverträge wird die Abstimmung der Lieferanten mit unseren sozio-ökologischen Erwartungen gewährleistet.

Jeder Partner in unserer Lieferkette muss unseren Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnen und einhalten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten von TricorBraun steht in sechs Sprachen zur Verfügung und verbietet die Verwendung von Kinder- bzw. Zwangsarbeit. Darüber hinaus sieht er eine Null-Toleranz für Diskriminierung oder Belästigung vor. Er enthält auch Abschnitte über Gesundheit und Sicherheit, Vereinigungsfreiheit, Arbeitszeiten und Löhne sowie ökologische, ethische und Compliance-Anforderungen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten macht außerdem deutlich, dass eine Einhaltung nicht verhandelbar ist. TricorBraun behält sich das Recht vor, die Beziehung mit einem Lieferanten zu beenden, wenn dieser nach angemessener Aufforderung und/oder Prüfung nicht in der Lage ist, die Einhaltung nachzuweisen.

2022 haben wir unseren Standardvertrag für Lieferanten so abgeändert, dass jetzt zusätzliche Compliance-Bestimmungen enthalten sind, die die Wichtigkeit von Antikorruptionskontrollen und Null-Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangs-

arbeit herausstreichen. Unsere Verträge enthalten ebenfalls unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und sehen für TricorBraun das Recht vor, den Vertrag bei Nichteinhaltung zu kündigen.

### LIEFERKETTENMANAGEMENT

**METRIK** Neue/vorhandene wichtige Lieferanten, die den Verhaltenskodex ausgeführt haben

**ZIEL** 95 % bis 2024

**STATUS** AUF KURS  
für einen Abschluss zu 62 % im Jahr 2022

## Bewertung von Lieferanten

Eine kontinuierliche Überwachung der Nachhaltigkeitspraktiken unserer Lieferanten ist unabdingbar, um einen eindeutigen Überblick über die Entwicklung ihres Fortschritts zu gewinnen. 2022 haben wir allen unserer wichtigsten 100 Lieferanten eine Umfrage zur Nachhaltigkeit der Lieferanten geschickt. In der Umfrage werden sie zu Maßnahmen bezüglich nachhaltiger Verpackungs- und Betriebsabläufe befragt, u. a. zur Festlegung von Zielen, ihre Verpackung erneuerbar, wiederverwendbar, recycelfähig und/oder leicht zu gestalten. In der Umfrage werden Informationen zu Umweltverpflichtungen und Richtlinien sowie Zielen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (falls vorhanden) angefordert, und es wird gefragt, ob der Lieferant



# Verwaltung unserer Lieferkette

erneuerbare Energie beschafft oder sich deren Beschaffung verpflichtet und ob der Lieferant zu allen seinen Produkten Lebenszyklus-Bewertungen durchgeführt hat. Darüber hinaus werden Informationen im Zusammenhang mit sozialen Kriterien angefordert, z. B. ob der Lieferant an Corporate Social Responsibility(CSR)-Prüfungen teilnimmt, Mitglied von CSR-fokussierten Organisationen ist (z. B. der Ellen MacArthur Foundation) und/oder als Unternehmen im Besitz von Minderheiten zertifiziert ist.

Zusätzlich zu Umfragen führen wir bei unseren wichtigsten Lieferanten auch regelmäßig Prüfungen zur Tiefe und Reife ihrer ESG-Programme durch. Diese Prüfungen werden vor Ort zusammen mit unseren Qualitätsprüfungen durchgeführt (siehe [Qualität und Sicherheit der Produkte](#)). Die Prüfungen umfassen die Beurteilung des Engagements der Unternehmensleitung des Lieferanten zu ESG, den implementierten ökologischen Richtlinien und/oder Programmen und wie ein Lieferant seine eigene Lieferkette auf Einhaltung von öko-

logischen, arbeitsbezogenen sowie gesundheits- und sicherheitsbezogenen Verordnungen bewertet. Darüber hinaus untersuchen wir die Maßnahmen, die zur Einhaltung von Gesetzen zu Kinderarbeit und Anti-Diskriminierung ergriffen werden und die Einstellungspraktiken regeln. Außerdem werden in diesen Prüfungen Nachhaltigkeits-Zertifizierungen und Berichte abgefragt (z. B. ISO 26000, B Corp, GRI oder SASB-Berichte, CDP-Berichte, Fairtrade USA und sonstige Arten von Zertifizierungen).

Unsere Lieferanten-Nachhaltigkeitsumfragen und Lieferantenprüfungen liefern wichtige Daten, die uns auf zweierlei Weise helfen: Beurteilung unserer Lieferkettenrisiken insgesamt und Entwicklung von Scorecards für die einzelnen Lieferanten. Unser Lieferanten-Leistungsbewertungssystem bewertet einen Lieferanten im Hinblick auf mehrere Bereiche kontinuierlicher Verbesserung – das Fundament, auf dem unsere ESG-Ziele basieren. Es gibt bestimmte Metriken in Bezug auf ESG, die 20 % der Gesamtleistung eines Lieferanten ausmachen.

Wir unterstützen unsere Lieferanten dabei, ihre Scores ggf. zu steigern, und helfen ihnen, ihre Leistung kontinuierlich zu verbessern. Des Weiteren geben wir branchenweite bewährte Praktiken weiter, um die Nachhaltigkeit unserer Lieferkette kontinuierlich zu verbessern.

Wir ziehen jährlich eine Lieferketten-Risikobewertung zur Beurteilung und Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken bei unseren wichtigsten 100 Lieferanten heran. Diese Bewertung beurteilt Risiken basierend auf der Branche des Lieferanten, dem geografischen Standort und den Ergebnissen der Umfrage zur Nachhaltigkeit von Lieferanten und Lieferantenleistungsbewertung. 2022 qualifizierten sich mehr als zwei Drittel unserer wichtigsten Lieferanten als Anbieter mit niedrigem bis mittelhohem Risiko. Von den Lieferanten, die als mit hohem Risiko behaftet bewertet wurden, war die Klassifizierung eines Lieferanten allein auf länderspezifische Risiken zurückzuführen, während die anderen Lieferanten eine hohe Risikobewertung erhielten, weil sie nicht die Umfrage zur Nachhaltigkeit von Liefere-

## LIEFERKETTENMANAGEMENT

**METRIK** Neue/vorhandene wichtige Lieferanten, die an der Nachhaltigkeitsumfrage teilgenommen haben

**ZIEL** 50 % bis 2022

**STATUS** ERREICHT

## LIEFERKETTENMANAGEMENT

**METRIK** Risiko der wichtigen Lieferanten (Lieferketten-Risikobewertung)

**ZIEL** Durchschnittlicher Risiko-Score zwischen 0 und 0,33 (niedriges Risiko) bis 2024

**STATUS** AUF KURS für einen durchschn. Risiko-Score von 0,54 (mittleres Risiko) im Jahr 2022

## LIEFERKETTENMANAGEMENT

**METRIK** Ausgaben für indirekte Lieferanten mit Diversitätshintergrund

**ZIEL** 5 % bis FY 2024

**STATUS** AUF KURS für Ausgaben von 1,75 % für indirekte Lieferanten mit Diversitätshintergrund im Jahr 2022

# Verwaltung unserer Lieferkette



ranten ausgefüllt bzw. nicht den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet hatten.

Unsere Lieferketten-Risikobewertung gab uns auch Gelegenheit, proaktiv Lieferanten zu identifizieren, die möglicherweise negative sozio-ökologische Auswirkungen haben können, und unseren ESG-Ansatz zur Behandlung spezifischer Risiken anzugleichen. Basierend auf dem SASB-Rahmenwerk wurden beispielsweise Einkäufe von Lieferanten im Bereich der Ressourcentransformation (z. B. Chemikalien, Container und Verpackungen sowie Industriemaschinen und -güter) im Hinblick auf die Umwelt als mit hohem Risiko behaftet charakterisiert. Der Technologie- und Kommunikationssektor wird andererseits wegen seiner potenziellen Arbeits- und Beschäftigungsrisiken beleuchtet. Bei Lieferanten aus dem Ressourcentransformationssektor und Gesundheitswesen wurden ebenfalls basierend auf externen Datenbankinformationen Governance- und/oder Ethikrisiken vermutet. Insgesamt gesehen sind die Industriezweige, von denen TricorBraun einkauft, aufgrund der Sektoren alleine mit hohem Risiko behaftet. Die Analyse war zwar hilfreich, änderte jedoch nichts an unseren Lieferantenbeziehungen.

Unsere Beurteilung der sozio-ökologischen Risiken in unserer Lieferkette enthielt Daten von mehreren externen Datenbanken. Zu ihnen zählen der SASB Materiality Finder,<sup>15</sup> der Risiken aufgrund der jeweiligen Industriezweigs beurteilt, sowie andere Datenbanken, die eine Risikobeurteilung aufgrund der geografischen Lage unserer Lieferanten vornehmen (z. B. der Environmental Performance Index,<sup>16</sup> der Labour Rights Index,<sup>17</sup> der Corruption Perceptions Index<sup>18</sup> und

der Global Cybersecurity Index<sup>19</sup>). Zusammen zeichnen diese Daten ein Bild der Lieferkettenrisiken im Zusammenhang mit unseren wichtigsten Lieferanten (basierend auf den Ausgaben). Unser Ziel ist es, jährlich eine umfassende Risikobewertung durchzuführen, damit wir informiert bleiben und die weltweiten Entwicklungen in unserer Lieferkette überwachen können.

Über die Risikobeurteilung hinaus haben wir außerdem damit begonnen, in unserer Lieferkette auf Inklusion zu achten. Dabei weiten wir bei der Beschaffung sowohl von direkten als auch indirekten Gütern und Dienstleistungen unseren Pool an möglichen Lieferanten auf Unternehmen im Minderheitenbesitz aus, was zu innovativen Lösungen führen kann. 2022 bewerteten wir unsere indirekten Lieferanten in Bezug auf Diversitätsindikatoren. Wir stellten fest, dass 1,75 % unserer indirekten Ausgaben Lieferanten mit Diversitätshintergrund unterstützten. Wir planen, es in Zukunft besser zu machen. Wir formulieren eine Strategie zur Erzielung von Fortschritten und möchten dabei gleichzeitig auch eine Diversitäts-Kennzahl und Ziele für Lieferanten von direkten Gütern für 2023 integrieren.

## Zusammenarbeit mit Lieferanten

Wir bei TricorBraun nehmen unsere Rolle beim Aufbau einer nachhaltigeren Lieferkette sehr ernst und wissen, dass es in unserer Verantwortung liegt, unsere Mitarbeiter und Lieferanten entsprechend zu schulen, damit wir gemeinsam noch mehr bewirken können.

Es ist von kritischer Bedeutung, dass unsere Mitarbeiter unsere globalen ESG-Anstrengungen verstehen und sich bewusst sind, dass auch sie

in bedeutsamer Weise zu unseren ESG-Programmen beitragen und in unserer gesamten Wertschöpfungskette die Entwicklung in Richtung Nachhaltigkeit vorantreiben können. Wir bauen intern Kapazitäten auf, indem wir unsere Mitarbeiter schulen, damit sie wiederum unsere Kunden über nachhaltige Beschaffungspraktiken aufklären können. Im Januar 2022 wurden Lieferketten-Mitarbeiter in ganz Nordamerika in Nachhaltigkeits- und ESG-Initiativen von TricorBraun geschult. Und im Juni 2022 führten wir eine Schulung für wichtige interne Interessenvertreter, u. a. für unser Verkaufsteam, über die regulatorischen Anforderungen im Hinblick auf nachhaltige Verpackungen durch. Zu den Themen zählten Etikettierungs- und Recyclingfähigkeitsgesetze, Verpackungsgesetze und PCR-Inhaltsgesetze. Alle unserer Einkäufer (100 %) wurden zum Thema Nachhaltigkeit und ESG-Initiativen für das Jahr geschult. Dieser „Train-the-Trainer“-Ansatz berücksichtigt, dass das Erreichen einer nachhaltigen Beschaffung eine gemeinsame An-

## LIEFERKETTENMANAGEMENT

METRIK

Schulung zur nachhaltigen Beschaffung

ZIEL

Jährliche Schulung der Beschaffungskäufer zu 100 %

STATUS

ERREICHT

<sup>15</sup> [SASB Materiality Finder](#)

<sup>16</sup> Quelle: [Yale Center for Environmental Law & Policy](#)

<sup>17</sup> Quelle: [Wage Indicator Foundation & Centre for Labour Research](#)

<sup>18</sup> Quelle: [Transparency International](#)

<sup>19</sup> Quelle: [International Telecommunication Union](#)

## Verwaltung unserer Lieferkette



strenge ist und die aktive Teilnahme und Unterstützung der Verkaufsabteilung, unseres Managements und unserer Kunden erfordert. Wir haben Pläne zur Ausweitung unserer spezifisch auf ESG ausgerichteten Schulungsangebote, die über nachhaltige Verpackungsinitiativen hinausgehen, und wollen Metriken zum Nachverfolgen unseres Fortschritts entwickeln.

Durch die Bereitstellung von Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen für unsere Lieferanten beteiligt sich TricorBraun aktiv an der Ausweitung unserer Programme und Angebote. Beispielsweise wurden anlässlich unseres jährlichen Verkaufsm Meetings/Supplier Showcase 2022 in der Präsentation *Source Strategically* TricorBrauns Ansatz zur Beschaffungsnachhaltigkeit im Detail vorgestellt, die Vor- und Nachteile verschiedener nachhaltiger Verpackungsmaterialien beleuchtet und die Rolle unserer

Lieferanten als Partner auf unserem Weg zu Nachhaltigkeit herausgestrichen. Außerdem luden wir mehrere Lieferanten ein, ihre Nachhaltigkeitsprogramme vorzustellen, was Anlass zu einer ausführlichen Diskussion bewährter Praktiken gab und andere Lieferanten dazu motivierte, ihrem Beispiel zu folgen.

Wir präsentieren Lieferanten nicht nur im Rahmen unseres Supplier Showcase und anderer Branchenveranstaltungen, sondern entwickeln auch Fortbildungstools und Ressourcen zu nachhaltiger Verpackung. Unser Whitepaper, [Creating Sustainable Packaging from the Ground Up](#), leitet Lieferanten an, wie man Produkte nachhaltiger gestalten kann. Dies wiederum hilft uns dabei, unseren Kunden ökologisch verantwortungsvollere Verpackungsmaterialien anzubieten. 2023 werden wir eine Reihe von Webinaren mit Schwerpunkt auf nachhaltigen

Verpackungsangeboten, Kreiswirtschaft und Verordnungen in der Körperpflege- und Lebensmittel- und Getränkeindustrie offerieren.

Wir streben ständig danach, Optionen bereitzustellen, mit denen Abfall reduziert und die langfristigen Auswirkungen unserer Aktivitäten gemindert werden können. Des Weiteren wählen wir nach Möglichkeit Fertigungslieferanten aus, die nachhaltige Lösungen produzieren und ihre eigenen ökologischen Auswirkungen kontrollieren. Zu unseren Zielen für die Zukunft gehören die Messung unserer Scope 3-Emissionen, die Motivierung unserer Lieferanten bei der Nachverfolgung ihrer GHG-Emissionen und die Gründung von Partnerschaften mit ihnen zur Dekarbonisierung unserer gemeinsamen Wertschöpfungskette.



## Management des Produkt-Lebenszyklus

TricorBraun arbeitet weiterhin an Innovationen und nachhaltigen Verpackungen für unsere Kunden, um ökologische Auswirkungen zu mindern und zu einer Kreiswirtschaft beizutragen. Materialauswahl, Design und betriebliche Ansätze sind alles Optionen, die zu einer nachhaltigeren Verpackung beitragen und die negativen Auswirkungen auf unsere Umwelt mindern können. Unsere Aufgabe ist es, unsere Kunden über die Vor- und Nachteile der verfügbaren Materialien aufzuklären, damit sie letztendlich durch Bereitstellung von hochwertigen Produkten in einer Verpackung, die den Inhalt schützt, die Erwartungen ihrer Endkunden erfüllen können.

Unsere globale Lieferkette von direkten Gütern ermöglicht es uns, hochwertige, funktionell nachhaltige Lösungen anzubieten – von Karton bis hin zu Kunststoff, Aluminium, Glas, flexiblen Materialien und Folienverpackungen. Jede dieser Kategorien kann Bioharze, PCR-Materialien und/oder leichtgewichtige Optionen enthalten. Wir versuchen nämlich, durch Gewichtsverringern, Wiederverwendung im Rahmen von Kreiswirtschaftslösungen und Bereitstellung von PCR-Optionen Materialien nach Möglichkeit für unsere Kunden zu reduzieren.

Unsere Verpackungsberater arbeiten eng mit den Kunden in Bezug auf nachhaltige Lösungen zusammen. Wir haben die [TricorBraun-Matrix für nachhaltige Verpackung](#) erstellt, um unseren Kunden eine übersichtliche und einfache Methode an die Hand zu geben, mit der sie verschiedene nachhaltige Verpackungsoptionen miteinander vergleichen können. So verfügen die Kunden über ein Tool, mit dem sie die für sie richtige Art von Verpackung bestimmen können, die sowohl nachhaltige Merkmale aufweist, als auch hinsichtlich ihrer Struktur den Kundenanforderungen entspricht.

Zusätzlich zur Hilfestellung bei der Materialauswahl informieren wir Kunden über andere Lösungen, die die ökologischen Auswirkungen der Verpackung verbessern. Dazu zählen Designoptimierungsempfehlungen, z. B. Verbesserungen beim Verpackungsprozess und Steigerung der Effizienz von Fülllinien und/oder betriebliche Verbesserungen wie die Optimierung der Logistikdienste, die Reduzierung von Ausfallzeiten und das Eliminieren von Abfällen von unnötigen Ressourcen.

Unser Design- und Technik-Team stellt ein wichtiges Bindeglied dar zwischen dem, was die Kunden möchten, und unseren Lieferanten, die wiederverwendbare und wiederauffüllbare Systeme herstellen und den Fußabdruck für Ver-

packungen für einen effizienten Versand optimieren. Das Team untersucht auch den Designprozess selbst auf Methoden zur Reduzierung von Materialien, ohne die strukturelle Integrität der Verpackung zu beeinträchtigen. Es zieht unsere wichtigsten Designpartner hinzu, die entsprechende Konzepte in Prototypen, Pilotwerkzeuge und letztendlich Produktionswerkzeuge umwandeln. Wir arbeiten daran, Materialien nach Möglichkeit in Kreisläufen zu führen, und konzentrieren uns auf Partnerschaften mit Lieferanten, die je nach Markenanforderungen und Endmärkten Verpackungsoptionen so anpassen, dass sie recycelt und wiederverwendet werden können.



## Nachhaltige Produktentwicklung

### Biotrē™-Beutel

Biotrē™ ist eine flexible Verpackungsfolie von TricorBraun Flex, die aus pflanzenbasierten, erneuerbaren und kompostierbaren Stoffen hergestellt wird, darunter Zellstoff und Zuckerrohr. Unsere Biotrē™-Beutel sind das Aushängeschild für unser Unternehmen und stehen als Blockbodenbeutel, Beutel mit Seitenfalten und Standbeutel zur Verfügung. Sie verkörpern TricorBrauns intensiven Fokus auf Innovation und stehen für unsere Verpflichtung, nachhaltige Verpackungen für die Kaffee- und Spezialproduktmärkte anzubieten. Die Außenlagen von Biotrē™ 1.0 und 2.0 bestehen aus natürlichem Kraftpapier und aus Zellstoff hergestellter Zellulose. Biotrē™ reduziert die Menge an fossilen Brennstoffen und mineralischen Rohstoffen, die in der Regel bei flexiblen Verpackungsoptionen zum Einsatz kommen.



Die neueste Version, Biotrē™ 3.0, erfüllt alle Anforderungen gemäß ASTM D6868-Standard und wurde nach einer Überprüfung durch einen Dritten vom Biodegradable Products Institute (BPI) als kompostierbar verifiziert. Das bedeutet, dass der gesamte Beutel in einer industriellen Kompostierumgebung innerhalb von

90 Tagen in gesunden Kompost zersetzt wird. Biotrē™ 3.0 kann, falls verfügbar, in Biotonnen zur industriellen Kompostierung entsorgt werden.

# Management des Produkt-Lebenszyklus



## Nachhaltige Produktpartnerschaften



TricorBraun hat einen Vertrag als Alleinvertriebs- händler von BioBottles™ in den USA und Kanada unterzeichnet – die erste und einzige Kunststoffver- packung mit Plastic IQ™-Technologie, die speziell für die nutrazeutische Branche entwickelt und kons- truiert wurde. Plastic IQ™ ist eine wissenschaftlich getestete und bewährte Technologie zur Reduzie- rung von Kunststoffverschmutzung in der offenen Umgebung und kann zu Flaschen, Kappen und Löff- feln aus gewöhnlichem High-Density-Polyethylen (HDPE) und Polypropylen (PP) zugemischt werden. Wenn von BioBottles hergestellte Kunststoffpro- dukte nicht dem Recycling zugeführt werden und in einer Umgebung an der offenen Luft landen und UV-Licht und Sauerstoff ausgesetzt sind, wird Plas- tic IQ™ aktiviert und wird zum Katalysator für eine Transformation. Dabei verringert sich das Moleku- largewicht des Produkts, bis die Verpackung nicht mehr Kunststoff ist. BioBottles sind eine verantwor- tungsvolle und kostengünstige Alternative für die nutrazeutische und pharmazeu- tische Verpackung. TricorBrauns Vertrag mit BioBottles ist die neueste Entwicklung auf unserem Weg zur Nachhaltigkeit und bei unseren kontinuierlichen Bemü- hungen um die Verbesserung unserer ESG-Auswirkungen.



TricorBraun ist eine Partnerschaft mit der Hybridpapiercontainer-Marke Ecologic zum exklusiven Vertrieb ihrer innovativen, grünen Verpackungslösung – der ECO.BOTTLE™- Papierflasche – an Unternehmen in den USA, Kanada, der EU, im Vereinigten König- reich und in Hongkong eingegangen. Die ECO.BOTTLE™-Papierflasche ist ein Hybrid- produkt aus Papier und Kunststoff, für das bis zu 70 % weniger Kunststoff als bei her- kömmlichen starren Kunststoffflaschen der- selben Größe benötigt werden.<sup>20</sup> Ecologic beschafft wiedergewonnene Post-Consum- er-Fasern zur Herstellung der Außenhülle, und die Innenauskleidung besteht aus Poly- ethylenterephthalat(PET)-Kunststoff. Die ge- formten Faser-Außenhüllen und Kunststoff- Innenauskleidungen werden mithilfe von Außenlaschen miteinander verriegelt und bilden einen funktionellen, robusten und umweltbe- wussten Behälter.



Das von der AFA Dispensing Group vermark- tete Flairosol® ist eine Sprühflasche für feine Venebelung der nächsten Generation, die im Vergleich zu ihrer Aerosol-Alternative Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsprobleme redu- ziert. Die Sprühflasche sorgt ohne Anwendung von Treibgas für eine Flüssigkeitsentleerung von 98 %.<sup>21</sup> Der Verschluss lässt sich außerdem zum Nachfüllen der Flasche leicht entfernen – ein weiteres Merkmal zur einer Reduzierung von Abfall. Die Sprühflasche verfügt über einen längeren, kontinuierlichen Ausstoß von 1,2 mm pro Sekunde und erzeugt einen gleichmäßi- gen, feinen Nebel. Durch Kombination von Nachhaltigkeit, hoher Leistung und Komfort mit ausgezeichneter Qualität bietet Flairosol® eine Lösung, die gut für den Menschen, gut für den Planeten und gut fürs Geschäft ist. TricorBraun hat sich ab 2023 die Rechte als ex- terner Alleinver- triebshändler der Flairosol®-Flasche für Unternehmen in den USA und Ka- nada gesichert.



<sup>20</sup> Quelle: Ecologic  
<sup>21</sup> Quelle: Flairosol

## Management des Produkt-Lebenszyklus



Das Management des Lebenszyklus von Verpackungsprodukten und die Vermeidung der Entsorgung von Verpackungen in die Umwelt sind mit großen Herausforderungen verbunden. Die Wiederverwendung von Behältern, insbesondere in der Zeit nach der Corona-Pandemie, erfordert die Entwicklung von Systemen in der Verpackungs-Wertschöpfungskette. Angesichts logistischer Herausforderungen bei der Retournierung von Verpackungen an das Originalproduktunternehmen und Hygienrisiken sind Partnerschaften zwischen disparaten Organisationen im gesamten Verpackungslebenszyklus erforderlich. Auch der Wille der Verbraucher zur Umsetzung von Wiederverwendungsmaßnahmen spielt beim Erfolg von Wiederverwendungs-Geschäftsmodellen eine Rolle. TricorBraun ist bestrebt, sich im Rahmen unseres industriellen Aufarbeitungs- und Recy-

cling-Services einigen dieser Herausforderungen zu stellen. Wir konzentrieren uns auch auf die Zusammenarbeit mit Produktunternehmen bei der Entwicklung von Verpackungen, die in Wiederverwendungssystemen für Verbraucher genutzt werden können.

Recyclingfähige Stoffe, die in der Verpackungsbranche und bei Verbrauchern häufig anzutreffen sind, stellen uns ebenfalls vor Herausforderungen. Beispielsweise sind aufgrund beschränkter Verfügbarkeit PCR-Harze schwer zu beschaffen, da die Nachfrage höher als das Angebot ist, was zu prohibitiv hohen Preisen für PCR und andere recyclingfähigen Stoffe führt. Die zur Sammlung von Stoffen am Ende der Nutzungsdauer benötigte Infrastruktur weitet sich nur langsam aus. Andere Herausforderungen sind die durch verschiedene Verordnungen und Regelungen auferlegten Grenzen. Darüber

hinaus können recycelte Stoffe mit Designschwierigkeiten verbunden sein, z. B. unerwartete Farbprobleme, Änderungen der Funktionalität und Produktinteraktionen mit recycelten Kunststoffen. Wir bei TricorBraun gehen diese Herausforderungen tagtäglich an. Unser Team findet Chancen für eine Zusammenarbeit mit Kunden und zieht Lieferanten hinzu, die besondere Lösungen entwickeln.

Um die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kreiswirtschaft voranzutreiben, werden wir uns 2023 auf Maßnahmen zur Optimierung der Messung von recycelten und zurückgewonnenen Materialien in unserer gesamten Produktpalette konzentrieren. Wir setzen dazu Datensysteme zur Nachverfolgung von PCR, recyceltem Glas und anderen Stoffen ein, die für unsere Kunden beschafft werden. In zukünftigen Anhängen zu diesem Bericht werden wir dann die Ergebnisse veröffentlichen.



# Management des Produkt-Lebenszyklus



## FALLSTUDIE

### Aufarbeitung von Industriecontainern zur Wiederverwendung

In der chemischen und petrochemischen Industrie verwendete Industriebehälter sind groß, sogar sehr groß. Die von TricorBraun Industrial zur Wiederverwendung recycelten Stahlfässer haben eine Kapazität von 114 bzw. 208 l (30 bzw. 55 gal). Die großen Industriecontainer mit Flaschen enthalten 1041 bzw. 1249 l (275 bzw. 330 gal). Jeder von uns recycelte Industriecontainer bedeutet einen geringeren Energieverbrauch, weniger Treibhausgasemissionen und weniger Abfälle, die einer Deponie zugeführt werden.

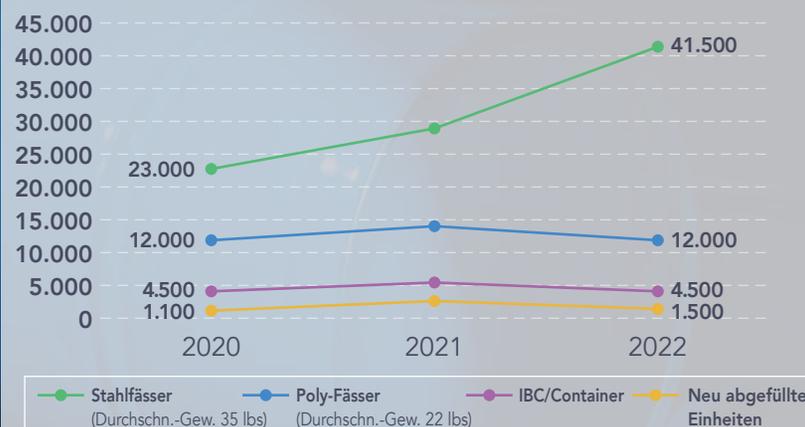
Die maximale Nutzung der einzelnen Fässer durch Aufarbeitung im Vergleich zur Verwendung von neuen Fässern kann unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck wesentlich verringern. Einer von Ernst and Young durchgeführten Studie zufolge produziert ein aufgearbeitetes Stahlfass mit offenem Kopf nur ca. 39,0 % der CO<sub>2</sub>e-Emissionen im Vergleich zur Herstellung und dem Einmalgebrauch eines neuen Fasses.<sup>22</sup> Die Studie berichtete ähnliche Ergebnisse (36,0 %) für Fässer mit festem Kopf. Der Hauptgrund: Die Aufarbeitung eliminiert die Extraktion und Verarbeitung von Eisenerz und anderen Rohstoffen.

2022 arbeitete TricorBraun Industrial 41.500 Stahlfässer und 12.000 Kunststofffässer sowie 4.500 Container mit 1.500 Flaschen auf. Sobald die Integrität des Fasses oder Containers überprüft wurde, werden die Stahlfässer gereinigt, einem Lecktest unterzogen und korrosionsbeständig gemacht.

Die Außenfläche wird dann entsprechend den Vorgaben des Kunden vorbereitet und lackiert. Das Verfahren für die Aufarbeitung von Kunststoffcontainern ist ähnlich, wobei nur ein einfaches Spülen erforderlich ist.

Zusätzlich zu den erheblichen Vorteilen einer Aufarbeitung und Wiederverwendung erzeugt der Prozess fast keine Abfälle – nur Spülwasser. Das Ergebnis ist ein nachhaltiger Prozess, der sowohl für unsere Kunden als auch unser Geschäft und unseren Planeten nur mit Vorteilen verbunden ist.

Unsere industriellen Aufarbeitungsmengen



<sup>22</sup> Quelle: [Life Cycle Assessment of Newly Manufactured and Reconditioned Industrial Packaging](#)

# Qualität und Sicherheit der Produkte



Für uns bei TricorBraun hat die Lieferung von erstklassigen und sicheren Produkten oberste Priorität. Ganz unabhängig von den verwendeten Wertstoffen lässt eine Verpackung, die das Produkt nicht schützen und konservieren kann, unseren Kunden und letztendlich den Endbenutzer im Stich. Die Qualifikation der Verpackung eines Kunden endet nicht mit Produktionsbeginn. Unsere Teams der Bereiche Formtechnik, Kommerzialisierung und Technische Services verifizieren nicht nur die Form, Passung und Funktion einer Verpackung, sondern arbeiten auch proaktiv mit dem Kunden zusammen, um kontinuierliche Verbesserungsmöglichkeiten aufzudecken. Unser Ziel ist es, sowohl den betrieblichen Erfolg als auch die Kundenzufriedenheit nach der Produkteinführung zu gewährleisten.

## Qualität bei TricorBraun

Da sich der Schwerpunkt immer mehr auf nachhaltige Materialien verlagert, arbeitet TricorBraun daran, die bei Tests von neuen Verpackungen inhärenten Probleme auszuräumen. Die Aufrechterhaltung der Qualität und Sicherheit bei gleichzeitiger Integration von nachhaltigeren Materialien in unsere Verpackungslösungen kann mit großen Herausforderungen verbunden sein. Wir betreiben aktiv Recherchen und führen umfassende Tests von neuen Materialien durch, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeits- und Qualitätsanforderungen entsprochen wird.

TricorBraun investiert in erheblichem Maß in interne Qualitätskontrollen, um zu gewährleisten, dass kundenspezifische Verpackungskomponenten Industrieanforderungen und Kundenerwartungen erfüllen. Wir verwenden modernste Anlagen, u. a. Videomesssysteme, 3D-Scanner und Wärmebehandlungsöfen, um Verpackungen rigorosen Qualifikations- und Funktionstests zu unterziehen. Dazu zählen auch Tests zur statistischen Maßana-

lyse, theoretischen Komponentenkompatibilität, Formenqualifikation, Spannungsrissbeständigkeit, Wärmeinduktions-Dichtheitsprüfungen, Leckageprüfungen, Falltests und Stabilitätstests. Durch Einsatz dieser fortschrittlichen Tools und Techniken können die Mitarbeiter des Qualitätsteams bei TricorBraun sicherstellen, dass unsere Verpackungslösungen den Belastungen im gesamten Lebenszyklus einer Verpackung standhalten – von der Fertigung und Befüllung über den Vertrieb bis hin zum Endverbraucher.

Wir nutzen ein Enterprise Resource Planning(ERP)-basiertes Nachverfolgungssystem zur Überwachung von Qualitätsproblemen und gehen sie gleich bei Entstehung an. So können wir feststellen, welche Art von Qualitätsproblemen wir von unseren Lieferanten und Kunden zu erwarten haben, und sehen mögliche Qualitätstrends und neu auftretende Probleme. Unser ERP-basiertes Nachverfolgungssystem bietet auch gezielte Unterstützung und Ressourcen für unsere Partner.

Darüber hinaus haben wir einen Prozess zur Verwaltung von Kundenbeschwerden und

Non-Comformance Notices (Nicht-Einhaltungsmitteilungen, NCN) zu Anbietern etabliert. Dieser Prozess umfasst spezifische Schritte zur Erstellung eines Corrective Action Report (Korrekturmaßnahmen-Bericht) zur Behandlung von Nicht-Einhaltungs- oder Qualitätsproblemen, um unternehmensweit Konsistenz und Sorgfalt sicherzustellen. Darüber hinaus streben wir eine Beilegung aller berechtigten Kundenbeschwerden innerhalb von dreißig (30) Tagen nach Eingabe in unser Corrective and Preventative Action Tracker-System (System zur Nachverfolgung von Korrektur- und Verhütungsmaßnahmen) an. Unser Ziel ist eine jährliche 10%ige Reduzierung der Anzahl der NCN gegenüber dem Kalendervorjahr. Obwohl unsere NCN 2022 leicht angestiegen sind, wurde zuvor von 2020 bis 2021 eine jährliche Reduzierung der NCN um mehr als 40 % erzielt. 2022 legten wir alle Beschwerden in Übereinstimmung mit unserem Standardprozess bei, der eine klare Kommunikation, ein zeitnahes Handeln und eine eingehende Untersuchung und Lösung umfasst.

### QUALITÄT UND SICHERHEIT DER PRODUKTE

**METRIK**

Anzahl der NCN

**ZIEL**

10 % Reduzierung jedes Jahr (nordamerikanische Betriebe)

**STATUS**

-40 % von 2020–2021;  
+20 % von 2021–2022

### QUALITÄT UND SICHERHEIT DER PRODUKTE

**METRIK**

Anzahl der Rückrufsupport-Vorfälle

**ZIEL**

Null

**STATUS**

**ERREICHT**

## Qualität und Sicherheit der Produkte

Wir bei TricorBraun sind stolz darauf, dass wir in den letzten drei Jahren null Rückrufe verzeichnen konnten. Wir verfügen über einen dokumentierten Prozess für Produktrückrufe, die eine enge Koordination zwischen Lieferanten und Kunden voraussetzt, um die Sicherheit der Endbenutzer zu gewährleisten. Dieser Prozess umfasst eine klare Kommunikation und eingehende Untersuchung und Analyse zum Identifizieren der Grundursache des Problems, damit zukünftige Vorkommnisse verhindert werden können. Null Rückrufsupport-Vorfälle im Jahr 2022 ist ein Beweis für unser starkes Engagement in puncto Produktsicherheit und -qualität.

### Qualität in unserer gesamten Lieferkette

Wir nehmen Compliance in allen Aspekten unserer Lieferkette sehr ernst. Wir unterstützen unsere Kunden bei ihren Bestrebungen, sich

über die neuesten und einschlägigen regulatorischen Änderungen auf dem Laufenden zu halten, indem wir regelmäßig Updates zu Entwicklungen bei wichtigen Nachhaltigkeitsthemen bereitstellen. Darüber hinaus erfassen und pflegen wir ein Repositorium von Lieferantenerklärungen, die deren Compliance mit einschlägigen Verordnungen belegen, z. B. die Verwendung von konfliktfreien Mineralien und Vermeidung von per- und polyfluorierten Alkylsubstanzen (PFAS) in Produkten und Upstream-Materialien. Und wir investieren in Hilfsmittel und Prozesse, die die Datenerfassung effizienter und präziser gestalten, sowie in Tools, um in Bezug auf neue Verordnungen und Standards auf dem Laufenden zu bleiben.

Die Qualitätsmitarbeiter von TricorBraun führen ggf. Qualitätsprüfungen bei Lieferanten durch, um sicherzustellen, dass unsere Partner die Systeme und Standards pflegen, die zur Erfüllung

### Qualitätsmanagement

Wenn Sie eine Partnerschaft mit TricorBraun eingehen, arbeiten Sie mit einem Team engagierter Qualitätsexperten zusammen, dessen Schwerpunkt auf dem Erfolg unserer Kunden liegt. Wir verpflichten uns, Problemen vorzubeugen und in den Lieferketten unserer Kunden die Einhaltung von Standards zu gewährleisten. Unsere engagierten betriebsinternen Experten in Sachen Qualität überwachen Fertigungsspezifikationen, verifizieren Standards und führen Fehlersuche und -behebung an Fertigungsstätten rund um den Globus aus. Darüber hinaus besitzen unsere Standorte verschiedene Qualitätszertifizierungen, die unseren starken Kundenfokus und unsere Verpflichtung zu kontinuierlichen Verbesserungen unter Beweis stellen. Die Zertifizierungen an unseren Standorten decken folgende Qualitätsmanagementsysteme ab:

- ISO 9001 für Qualitätsmanagementsysteme
- NSF/ANSI 455 Good Manufacturing Practices (GMP) for Distribution and Warehousing (Gute Fertigungspraktiken für Vertrieb und Lagerhaltung)
- FSSC 22000 für Lebensmittelmanagementsysteme (von der Global Food Safety Initiative anerkannt; ausgerichtet auf ISO 22003)
- HACCP für Lebensmittelsicherheits-Managementprogramme
- ISCC für Nachhaltigkeit und CO2



der Kundenanforderungen notwendig sind. Unser Lieferanten-Qualitätsprüfprogramm ist eine wesentliche Komponente unseres Qualitätssystems und gewährleistet, dass von Lieferanten bereitgestellte Rohstoffe und Fertigprodukte den Branchenstandards und Kundenerwartungen entsprechen. Unser Programm beinhaltet eine umfassende Beurteilung der Anlagen, Geräte, Prozesse und Belegschaft der Lieferanten, um mögliche Qualitätsprobleme aufzudecken und festzustellen, ob Korrekturmaßnahmen erforderlich sind. Das Qualitätssicherungs-Audit-Team von TricorBraun besteht aus Experten der Bereiche Qualitätskontrolle, Technik und Lieferketten. Die Mitarbeiter nutzen eine Reihe von Tools und Techniken zur objektiven Beurteilung der Lieferantenleistung. Im Rahmen unserer Lieferantenprüfungen stellen wir sicher, dass die Produkte den Qualitäts-, Sicherheits- und Zuverlässigkeitsstandards entsprechen, wobei wir gleichzeitig starke und partnerschaftliche Beziehungen mit unseren Lieferanten aufbauen.

# Qualität und Sicherheit der Produkte



## Preisgekrönte Design-Services

Durch kundenspezifische Verpackungen können sich die Produkte unserer Kunden von denen ihrer Mitbewerber abheben. Wenn man hier klug vorgeht, wird das Produkt zum Teil der Marken-Story. Das preisgekrönte Design & Engineering-Team von TricorBraun schafft Verpackungen, die bei Verbrauchern ankommen und für Kunden Mehrwert schöpfen.

Zu unseren hoch talentierten Mitarbeitern zählen Markt- und Verbraucherexperten, Grafik- und Industrie-Designer, Verpackungs- und Qualitätstechniker, Projektmanager, Formtechniker sowie Material- und Fertigungsprozessspezialisten. Unsere Mitarbeiter bringen ihr umfassendes Know-how über das, was möglich ist – und eine unersättliche Neugier in Bezug

auf das Unmögliche – in unseren bewährten Prozess zur Gestaltung von Verpackungen von Grund auf ein.

Wir besitzen nicht nur das technische Wissen zur Unterstützung der Stabilitäts- und Kompatibilitätsanforderungen der Kunden, sondern können auch die besten Verpackungsformate für den vorgesehenen Anwender empfehlen. Dank unserer Expertise beim Blas- und Spritzgussformen können wir nicht nur das Design optimieren, sondern auch den besten Hersteller unseres globalen Lieferantenstamms bestimmen, um die besonderen Vertriebsanforderungen und Testprotokolle des Kunden zu erfüllen. Ganz gleich, wie komplex das Programm oder Projekt ist, verfügen wir über die fachlichen Fä-

higkeiten, die zu einer erfolgreichen Kommerzialisierung notwendig sind.

Aufgrund unseres unablässigen Fokus auf Qualität und Design wurde TricorBraun bei der jährlichen Verleihung der National Association of Container Distributors (NACD) Packaging Awards in mehreren Verpackungskategorien mit zahlreichen Auszeichnungen bedacht. Die Auszeichnungen werden im Rahmen eines renommierten Branchenwettbewerbs vergeben, bei dem die besten Verpackungen in den USA und Kanada präsentiert werden. TricorBraun wird immer wieder als Top NACD Award-Gewinner ausgezeichnet und wurde bereits mehrmals für Verpackungen anerkannt, die herausstreichen, was wir für unsere Kunden tun.



# ANHANG

---

- 57 Über diesen Bericht
- 58 Wichtige ESG-Metriken
- 61 GRI-Index

**TRICORBRAUN**



## Über diesen Bericht

Dieser Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht von TricorBraun und wurde am 31. Juli 2023 veröffentlicht. Derzeit ist geplant, diesen Bericht alle zwei Jahre zu aktualisieren. Soweit nichts anderes ausdrücklich angegeben ist, sind auf den Berichtsseiten die Verpflichtungen, Programme und Leistungszahlen zu umweltbezogenen, sozialen und Governance-Prioritäten von TricorBraun für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 dargelegt. Dieser Bericht wurde entsprechend den GRI-Standards erstellt. Soweit weiter unten oder im GRI-Index nichts Gegenteiliges aufgeführt ist, umfasst der Rahmen dieses Berichts 100 % unserer Einrichtungen und 100 % unserer Belegschaft in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir haben ggf. die Leser auf zusätzliche Informationsquellen hingewiesen. u. a. auf unsere Unternehmens-Website. Weitere Fragen können an unseren SVP & General Counsel und/oder Director, ESG Strategy & Programs unter [ESGexcellence@tricorbraun.com](mailto:ESGexcellence@tricorbraun.com) gerichtet werden.

TricorBraun hat festgestellt, dass die praktischste und sinnvollste Weise zur Konsolidierung unserer unternehmensweiten Emissionen die

betriebliche Kontrolle ist. Nach diesem Ansatz werden Emissionen von Quellen quantifiziert und berichtet, die im Zusammenhang mit denjenigen Standorten von TricorBraun stehen, an denen das Unternehmen vollumfänglich zur Einführung und Implementierung seiner Betriebsrichtlinien befugt ist. Unsere betrieblicher Rahmen umfasst alle bekannten Scope 1- und Scope 2-Emissionen von den US- und internationalen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens (einschließlich Akquisitionen). Da es relativ schwierig ist, interne Datenerhebungsquellen und -systeme für neu erworbene Unternehmen zu bestimmen, enthält unser Inventarmanagementplan (IMP) in der Berechnung des GHG-Inventars des betreffenden Jahres nur Akquisitionen, die im 1. bis 3. Quartal des aktuellen Inventarjahres stattfanden. Akquisitionen, die im 4. Quartal des jeweiligen Inventarjahres stattfanden, sind in das GHG-Inventar des folgenden Jahres integriert. Eine Ausnahme wird gemacht, wenn sich irgendwelche im 4. Quartal durchgeführte Transaktionen qualitativ oder quantitativ um mehr als 5 % auf unsere Baseline vom Geschäftsjahr 2020 auswirken. Gemäß dem IMP umfasste unser GHG-Inventar vier

Akquisitionen, die im 4. Quartal 2021 stattfanden. Die drei Akquisitionen, die im 4. Quartal 2022 stattfanden, werden in unser GHG-Inventar vom Geschäftsjahr 2023 aufgenommen. Im Rahmen der betrieblichen Kontrolle von TricorBraun wurden im Unternehmensbesitz befindliche und geleaste Einrichtungen in das Scope 1- und Scope 2-GHG-Emissionsinventar aufgenommen. Unser GHG-Inventar und die Nutzungsdaten zu erneuerbarer Energie wurden mithilfe eines externen Beraters berechnet. Alle Aussagen mit Ausnahme von Aussagen zu historischen Fakten, einschließlich Informationen über Nachhaltigkeitsziele und geplante soziale, Sicherheits- und Umweltrichtlinien, Programme und Initiativen, sind zukunftsgerichtete Aussagen. Dieser Inhalt spiegelt zwar die aktuellen Erwartungen von TricorBraun im Hinblick auf zukünftige Ereignisse wider, aber der in diesem Bericht enthaltene Inhalt basiert auf gewissen Annahmen, die jeweils auf Faktoren und Ereignissen basieren, die Unsicherheiten unterliegen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer [Website](#).

© 2023 TricorBraun Inc. Alle Rechte vorbehalten.



# Wichtige ESG-Metriken

## UMWELTDATEN

GHG-Emissionen <sup>1 2</sup>	Maßeinheit	2020	2021	2022	% Veränderung gegenüber FY2020-Baseline
<i>Standortbasiert:</i>					
Scope 1 <sup>3</sup>	MTCO <sub>2</sub> e	5.397,00	5.536,00	4.992,00	-7,51 %
Scope 2	MTCO <sub>2</sub> e	13.840,30	12.627,90	11.927,20	-13,82 %
<b>Gesamt</b>	<b>MTCO<sub>2</sub>e</b>	<b>19.237,00</b>	<b>18.163,90</b>	<b>16.919,20</b>	<b>-12,05 %</b>
Emissionsintensität	MTCO <sub>2</sub> e/1.000 Kal.-norm. sq ft	5,46	4,64	3,82	-30,16 %
<i>Marktbasiert:</i>					
Scope 1 <sup>3</sup>	MTCO <sub>2</sub> e	5.397,00	5.536,00	4.992,00	-7,51 %
Scope 2	MTCO <sub>2</sub> e	13.840,00	12.722,00	9.626,00	-30,45 %
<b>Gesamt</b>	<b>MTCO<sub>2</sub>e</b>	<b>19.237,00</b>	<b>18.258,00</b>	<b>14.618,00</b>	<b>-24,01 %</b>
Emissionsintensität	MTCO <sub>2</sub> e/1.000 Kal.-norm. sq ft	5,46	4,67	3,3	-39,66 %

Energieverbrauch <sup>2 4</sup>	Maßeinheit	2020	2021	2022	% Veränderung gegenüber FY2020-Baseline
Treibstoffverbrauch gesamt – Scope 1	MWh	23.989,60	25.232,00	23.795,50	-0,80 %
Erworbene Energie gesamt – Scope 2	MWh	29.552,40	31.463,50	31.673,00	7,20 %
<b>Energienutzung gesamt</b>	<b>MWh</b>	<b>53.542,00</b>	<b>56.695,50</b>	<b>55.470,50</b>	<b>3,60 %</b>
Energieintensität	MWh/1.000 Kal.-norm. sq ft	15,20	14,49	12,51	-17,74 %

## GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

### Arbeitsbedingte Unfälle und Erkrankungen

Globale Betriebssicherheit – Statistik <sup>5 6</sup>	2019	2020	2021	2022
Meldepflichtige Vorfälle	13	27	15	20
Unfälle mit Arbeitsausfall	7	24	9	12
Todesfälle	0	0	0	0
Geleistete Arbeitsstunden	1.740.526	2.312.679	2.855.472	3.612.276
Rate meldepflichtiger arbeitsbedingter Verletzungen <sup>7</sup>	1,49	2,33	1,05	1,11
Rate arbeitsbedingter Unfälle mit Arbeitsausfall <sup>8</sup>	0,80	2,08	0,63	0,66
DART-Vorfallsrate <sup>9</sup>	2,30	4,41	1,68	1,77

<sup>1</sup> Offenlegungen für GRI 305-1, 305-2, 305-4, 305-5.

<sup>2</sup> Gemäß unserem IMP fanden im 4. Quartal 2021 vier Akquisitionen statt, die im Geschäftsjahr 2022 in unser GHG-Inventar aufgenommen wurden. Die drei Akquisitionen, die im 4. Quartal 2022 stattfanden, werden in unser GHG-Inventar vom Geschäftsjahr 2023 aufgenommen.

<sup>3</sup> Enthält nicht den gesamten Energieverbrauch von geleasteten Kraftfahrzeugen – native Einheiten von „zurückgelegten Meilen“ können nicht in MWh umgerechnet werden.

<sup>4</sup> Offenlegungen für GRI 302-1, 302-3, 302-4, 302-5.

<sup>5</sup> Offenlegungen für GRI 403-9, 403-10.

<sup>6</sup> Sicherheitsstatistiken umfassen meldepflichtige Vorfälle, Unfälle mit Arbeitsausfall und Todesfälle nur für den Zeitraum nach dem Eigentümerwechsel an TricorBraun. Die statistischen Daten für das FY2022 umfassen die globale Expansion unseres Geschäfts auf Australien, Italien und Deutschland sowie die Akquisition von wichtigen Betrieben in den USA, Kanada und dem Vereinigten Königreich, was die Steigerung der in diesem Zeitraum geleisteten jährlichen Arbeitsstunden ausmacht. Rate meldepflichtiger arbeitsbedingter Verletzungen = (Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen/geleistete Arbeitsstunden insgesamt)\*200000.

<sup>7</sup> Rate arbeitsbedingter Unfälle mit Arbeitsausfall = (Anzahl der Unfälle mit Arbeitsausfall/geleistete Arbeitsstunden insgesamt)\*200000.

<sup>8</sup> Die US Occupational Safety & Health Administration (OSHA) verwendet Days Away, Restricted or Transferred (DART)-Raten zum Nachverfolgen und Berichten von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen, die zu Arbeitsausfall, beschränkter Arbeitsfähigkeit oder Versetzung an eine andere Arbeitsstelle führen. Aufgrund von Informationen, die das US Bureau of Labor and Statistics bereitstellt, schneidet TricorBraun im Vergleich zu Mitbewerbern in der Branche bezüglich DART besser ab. Diese Kennzahl ist im Verlauf der letzten Jahre zurückgegangen.

# Wichtige ESG-Metriken

## DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION

### Neueinstellungen und Fluktuationen der Mitarbeiter (2022)<sup>1</sup>

Neueinstellungen <sup>2 3</sup>			Neueinstellungen: Deutschland nach Geschlecht und Alter <sup>4</sup>		Fluktuation <sup>2 3</sup>			Fluktuation: Deutschland nach Geschlecht und Alter <sup>4</sup>	
Anzahl	Rate		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Rate		Anzahl	
<b>Gesamt</b>	<b>503</b>	<b>29,3 %</b>			<b>Gesamt</b>	<b>359</b>	<b>21,0 %</b>		
<b>Neueinstellungen nach Geschlecht<sup>2 3 4</sup></b>			<b>Gesamt</b>		<b>Fluktuation nach Geschlecht<sup>2 3 4</sup></b>			<b>Gesamt</b>	
Männlich	205	26,8 %	Männlich	24	Männlich	164	21,0 %	Männlich	19
Weiblich	193	25,8 %	Weiblich	20	Weiblich	158	21,0 %	Weiblich	13
Leer	105	51,5 %	<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	Leer	37	18,0 %	<b>Gesamt</b>	<b>32</b>
<b>Gesamt</b>	<b>503</b>		> 50	15	<b>Gesamt</b>	<b>359</b>		> 50	6
<b>Neueinstellungen nach Alter<sup>2 3</sup></b>			30–50	15	<b>Fluktuation nach Alter<sup>2 3</sup></b>			30–50	10
> 50	124	18,0 %	< 30	14	> 50	126	21,0 %	< 30	16
30–50	256	29,9 %	<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	30–50	175	18,0 %	<b>Gesamt</b>	<b>32</b>
< 30	123	71,6 %	<b>Neueinstellungen: Italien nach Geschlecht und Alter<sup>4</sup></b>		< 30	58	32,0 %	<b>Fluktuation: Italien nach Geschlecht und Alter<sup>4</sup></b>	
<b>Gesamt</b>	<b>503</b>		Männlich	18	<b>Gesamt</b>	<b>359</b>		Männlich	7
<b>Neueinstellungen nach Region<sup>2 3</sup></b>			Weiblich	10	<b>Fluktuation nach Region<sup>2 3</sup></b>			Weiblich	7
Australien	36	24,3 %	<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	> 50	13	9 %	<b>Gesamt</b>	<b>14</b>
Kanada	72	22,5 %	> 50	0	30–50	67	21 %	> 50	3
China	4	14,6 %	30–50	18	China	1	4 %	30–50	7
Hongkong	1	100,0 %	< 30	10	Kolumbien	1	200 %	< 30	4
Mexiko	5	22,6 %	<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	Mexiko	1	5 %	<b>Gesamt</b>	<b>14</b>
Neuseeland	1	200,0 %	<b>Neueinstellungen: Deutschland nach Geschlecht und Alter<sup>4</sup></b>		Vereinigtes Königreich	6	10 %	<b>Fluktuation: Deutschland nach Geschlecht und Alter<sup>4</sup></b>	
Vereinigtes Königreich	94	160,5 %	Männlich	24	Vereinigete Staaten	270	24 %	Männlich	19
Vereinigte Staaten	290	25,6 %	Weiblich	20	<b>Gesamt</b>	<b>359</b>		Weiblich	13
<b>Gesamt</b>	<b>503</b>		<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>Fluktuation: Italien nach Geschlecht und Alter<sup>4</sup></b>			<b>Gesamt</b>	<b>32</b>

<sup>1</sup> Offenlegungen für GRI 401-1.

<sup>2</sup> Einstellungsrate / Fluktuationsrate wird als Einstellungen gesamt / Kündigungen gesamt, geteilt durch die durchschnittliche Mitarbeiterzahl in den vorangegangenen zwölf Monaten berechnet.

<sup>3</sup> Enthält aufgrund von Systembeschränkungen nur Daten für die Betriebe in Australien, Kanada, China, Mexiko, im Vereinigten Königreich und in den USA. Die Zahlen für Italien und Deutschland werden separat berichtet.

<sup>4</sup> Geschlecht der Mitarbeiter basiert auf der Selbstidentifizierung der Mitarbeiter. Die Zahlen für Geschlecht können eventuell nicht 100 % ausmachen, weil sich einige Mitarbeiter als nicht binär definieren oder es vorziehen, keine Angaben zu machen.

# Wichtige ESG-Metriken

## DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION Fortsetzung

### Demografische Angaben zu Teammitgliedern nach Geschlecht, Region und Klassifikation (2022)<sup>1</sup>

Globale Mitarbeiterzahl nach Region	Gesamt	Prozentsatz
Australien/Asiatisch-Pazifischer Raum	277	13,9 %
Nord- und Südamerika	1.428	71,7 %
Europa	286	14,4 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.991</b>	<b>100,0 %</b>

Globale Mitarbeiterzahl nach Geschlecht <sup>2</sup>	Gesamt	Prozentsatz
Männlich	888	44,6 %
Weiblich	864	43,4 %
Leer	239	12,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.991</b>	<b>100,0 %</b>

Globale Mitarbeiterzahl nach Kategorie	Gesamt	Prozentsatz
Permanente Mitarbeiter	1.976	99,2 %
Temporäre Mitarbeiter	15	0,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.991</b>	<b>100,0 %</b>
Vollzeit-Teammitglieder	1.928	96,8 %
Teilzeit-Teammitglieder	63	3,2 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.991</b>	<b>100,0 %</b>

Globale TM <sup>3</sup> Kategorien nach Region	Perm <sup>3</sup>	Temp <sup>3</sup>	VZ <sup>3</sup>	TZ <sup>3</sup>
Australien/Asiatisch-Pazifischer Raum	269	8	259	18
Nord- und Südamerika	1.423	5	1.424	4
Europa	284	2	245	41
<b>Gesamt</b>	<b>1.976</b>	<b>15</b>	<b>1.928</b>	<b>63</b>

Globale TM <sup>3</sup> Kategorien nach Geschlecht <sup>2</sup>	Perm <sup>3</sup>	Temp <sup>3</sup>	VZ <sup>3</sup>	TZ <sup>3</sup>
Männlich	882	6	876	12
Weiblich	859	5	831	33
Leer	235	4	221	18
<b>Gesamt</b>	<b>1.976</b>	<b>15</b>	<b>1.928</b>	<b>63</b>

<sup>1</sup> Offenlegungen für GRI 2-7.

<sup>2</sup> Geschlecht der Mitarbeiter basiert auf der Selbstidentifizierung der Mitarbeiter. „Leer“ bedeutet Mitarbeiter, die sich als nicht binär identifizieren oder es vorziehen, keine Angaben zu machen.

<sup>3</sup> TM = Teammitglied; Perm = Permanent; Temp = Temporär; VZ = Vollzeit; TZ = Teilzeit.

### Diversität der Governance-Organe und Teammitglieder (2022)<sup>4</sup>

US-basiert nach Geschlecht <sup>2</sup>	Mitarbeiter	Vorstand
Männlich	51,8 %	83,3 %
Weiblich	48,2 %	16,7 % <sup>5</sup>

US-basiert nach Alter	Mitarbeiter
> 50	40,1 %
30–50	50,3 %
< 30	9,6 %

US-basierte URM <sup>6</sup>	Mitarbeiter	Vorstand
	23,1 %	16,7 %

US-basierte URM nach Ebene <sup>6</sup>	
Oberste Führungskräfte oder leitende Angestellte und Manager	6,5 %
Führungskräfte und Manager der ersten oder mittleren Führungsebene	10,8 %
Büroangestellte	15,2 %
Arbeiter	7,8 %

US-basierte weibliche Repräsentation nach Ebene <sup>2</sup>	
Oberste Führungskräfte oder leitende Angestellte und Manager	25,8 %
Führungskräfte und Manager der ersten oder mittleren Führungsebene	45,2 %
Büroangestellte	46,0 %
Arbeiter	19,5 %

US-basierte Repräsentation von Altersgruppen nach Ebene	Oberste Führungskräfte oder leitende Angestellte und Manager	Führungskräfte und Manager der ersten oder mittleren Führungsebene
> 50	51,6 %	47,6 %
30–50	48,4 %	50,6 %
< 30	0,0 %	1,8 %

<sup>4</sup> Offenlegungen für GRI 405-1.

<sup>5</sup> Beinhaltet den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses.

<sup>6</sup> Unterrepräsentierte Minderheit (URM) ist definiert als alle nicht weißen ethnischen Bevölkerungsgruppen. Insbesondere beinhaltet der Begriff alle, die sich als Schwarz- oder Afroamerikaner, Hispanier oder Latinos, Asiaten, Indianer/alaskanische Ureinwohner, hawaiianische Ureinwohner oder sonstige pazifische Insulaner oder zwei oder mehr Rassen gemäß den US EEO-1-Leitlinien identifizieren. Alle URM-Bezeichnungen basieren auf selbst identifizierten Angaben. Teammitglieder, die sich nicht selbst identifizieren, qualifizieren sich für die Zwecke dieser Kennzahlen nicht als URM.

# GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
2-1	Details zur Organisation	TricorBraun Inc. ist ein nach dem Recht von Missouri gegründetes Privatunternehmen mit Sitz in 6 CityPlace Drive, Suite 1000, St. Louis, MO 63141. Die Länder, in denen TricorBraun Inc. Geschäfte tätigt und die für die in diesem Bericht abgehandelten Themen Relevanz haben, sind: Australien, Kanada, China, Deutschland, Hongkong, Italien, Malaysia, Mexiko, Neuseeland, Vereinigtes Königreich, Taiwan und die Vereinigten Staaten.
2-2	Körperschaften, die in der Berichterstattung der Organisation zur Nachhaltigkeit enthalten sind	Die Betriebsdaten in diesem Bericht stammen aus TricorBrauns 100%igen Tochterunternehmen. Die Länder, in denen TricorBraun Geschäfte tätigt und die für die in diesem Bericht abgehandelten Themen Relevanz haben, sind: Australien, Kanada, China, Deutschland, Hongkong, Italien, Malaysia, Mexiko, Neuseeland, Vereinigtes Königreich, Taiwan und die Vereinigten Staaten. Die Daten wurden nach Möglichkeit für alle globalen Geschäftsbetriebe bereitgestellt. In einigen Fällen jedoch konzentrieren sich die Daten aufgrund von Systemproblemen und kontinuierlichen Prozessverbesserungen infolge unserer internationalen Akquisitionen nur auf Betriebe in den USA. All diese Fälle werden entsprechend angemerkt. TricorBraun konsolidiert weiterhin unternehmensweit Daten, während wir unsere internationalen Betriebe integrieren.
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle	Siehe <a href="#">Über diesen Bericht</a> .
2-4	Neuformulierungen von Informationen	Dieser Bericht enthält keine Neuformulierungen von Informationen.
2-5	Externe Überprüfung	TricorBraun hat keinen Dritten mit einer externen Überprüfung dieses Berichts beauftragt.
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	Siehe <a href="#">Über TricorBraun</a> .
2-7	Beschäftigte	Siehe <a href="#">Über TricorBraun</a> für eine Aufgliederung von Teammitgliedern nach Region und Geschlecht basierend auf Beschäftigungskategorie mit Stand vom 31.12.2022.
2-8	Arbeiter, die nicht der Belegschaft angehören	Zum 31.12.2022 wiesen unsere HR-Systeme 72 Zeitarbeitskräfte (unabhängige Auftragnehmer) in unseren Betrieben in Australien, Kanada, China, Mexiko, dem Vereinigten Königreich und den US-Betrieben aus. Die Mehrzahl dieser Arbeitskräfte unterstützen unsere gemeinsam genutzten Dienstleistungs-, Finanz- und IT-Funktionen. Für unsere Betriebe in Italien und Deutschland konnten aufgrund von Systembeschränkungen für diesen Zeitraum keine Zahlen berichtet werden.
2-9	Governance-Struktur und Zusammensetzung	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> .
2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Governance-Organs	Diese Informationen gelten als vertraulich und wurden ausgelassen.
2-11	Vorsitz des höchsten Governance-Organs	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> . Informationen zu unserer Richtlinie zu Interessenkonflikten finden Sie unter <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> .

# GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
2-12	Rolle des höchsten Governance-Organs bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> .
2-13	Delegierung von Verantwortung für das Management von Auswirkungen	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> .
2-14	Rolle des höchsten Governance-Organs bei der Nachhaltigkeits-Berichterstattung	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> .
2-15	Interessenkonflikte	Im Rahmen unserer Jahresprüfung bitten wir alle Mitarbeiter im Geltungsbereich jedes Jahr, zu bescheinigen, dass sie alle Transaktionen mit nahe stehenden Parteien und Interessenkonflikte offengelegt und alle geltenden Richtlinien in unserem Handbuch für Mitarbeiter gelesen haben. Siehe auch <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> .
2-16	Kommunikation von kritischen Bedenken	Siehe <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> .
2-17	Kollektivwissen des höchsten Governance-Organs	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> .
2-18	Beurteilung der Leistung des höchsten Governance-Organs	Diese Informationen gelten als vertraulich und wurden ausgelassen.
2-19	Vergütungsrichtlinien	Diese Informationen gelten als vertraulich und wurden ausgelassen.
2-20	Prozess zur Festlegung der Vergütung	Diese Informationen gelten als vertraulich und wurden ausgelassen.
2-21	Jährliches Personalaufwand-Verhältnis insgesamt	Diese Informationen gelten als vertraulich und wurden ausgelassen.
2-22	Erklärung zur nachhaltigen Entwicklungsstrategie	Siehe <a href="#">Vorwort des CEO</a> .
2-23	Richtlinienverpflichtungen	Siehe <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> und <a href="#">Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten</a> . Siehe auch <a href="#">TricorBraun Verhaltenskodex für Lieferanten</a> .

# GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
2-24	Integrieren von Richtlinienverpflichtungen	Siehe <a href="#">Unsere Nachhaltigkeitsstrategie</a> , <a href="#">Die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter</a> , <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> und <a href="#">Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten</a> . Siehe auch <a href="#">TricorBraun Verhaltenskodex für Lieferanten</a> . Unser Director, ESG Strategy & Programs beaufsichtigt auch jedes der Säulentteams, um sicherzustellen, dass in allen Schlüsselbereichen Fortschritte erzielt werden.
2-25	Prozesse zur Minderung negativer Auswirkungen	Siehe <a href="#">Die besten Arbeitsplätze für die besten Mitarbeiter</a> und <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> für eine Beschreibung unserer Richtlinie zum System der progressiven Disziplin und unsere Hotline zum Melden von Missständen.
2-26	Mechanismen zum Einholen von Rat und Melden von Bedenken	Siehe <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> .
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	2022 hatten wir keine bestätigten schwerwiegenden Vorfälle der Nicht-Einhaltung von Gesetzen und/oder Verordnungen, die entweder Bußgelder oder nicht monetäre Strafen nach sich gezogen haben.
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	Siehe <a href="#">Externe ESG-Initiativen, Abstimmung und Unterstützung</a> .
2-29	Ansatz zur Einbindung der Interessenvertreter	Siehe <a href="#">Unsere Wesentlichkeitsbewertung</a> .
2-30	Tarifverträge	Siehe <a href="#">Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten</a> .
3-1	Prozess zur Bestimmung wichtiger Themen	Um die Themen mit höchster Relevanz für unsere wichtigsten Interessenvertreter zu definieren, haben wir die ESG-/Nachhaltigkeitsstrategien von 18 Mitbewerbern und Lieferanten anhand von öffentlich verfügbaren ESG-/Nachhaltigkeitsstrategie-Dokumenten gemessen und verglichen; eine allgemeine Beurteilung der Nachhaltigkeitsverpackungsstrategie von 24 Schlüsselkunden durchgeführt; einen robusten Stichprobenumfang von Nachhaltigkeitsanfragen analysiert, die von Kunden eingegangen sind; die SASB-Wesentlichkeitskarten für die 7 Hauptbranchensegmente unseres Kundenstamms geprüft; Gespräche mit Aktionären durchgeführt; Gespräche mit mehr als 18 Mitarbeitern (einschließlich des ESG-Lenkungsausschusses) durchgeführt; und Antworten auf kurze ESG-Umfragen/Meinungsumfrageergebnisse bei verschiedenen ESG-Fortbildungsseminaren analysiert.
3-2	Liste wichtiger Themen	Siehe <a href="#">Unsere Wesentlichkeitsbewertung</a> .
3-3	Verwaltung von wichtigen Themen	Siehe <a href="#">Unsere Wesentlichkeitsbewertung</a> und verschiedene Abschnitte des Berichts, die die einzelnen in diesem Abschnitt beschriebenen Säulen behandeln.
205-1	Betriebsabläufe, die hinsichtlich Risiken im Zusammenhang mit Korruption beurteilt werden	Siehe <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> .

## GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
205-2	Kommunikation und Schulung zu Anti-Korruptionsrichtlinien und -verfahren	Siehe <a href="#">Ethik, Compliance und Risikomanagement</a> . Über unser Lernmanagementsystem absolvierte Schulungen variieren nicht nach Region oder Teammitgliedkategorie.
205-3	Bestätigte Vorfälle von Korruption und ergriffene Maßnahmen	2022 gab es null bestätigte Vorfälle von Korruption im Zusammenhang mit Teammitgliedern oder Geschäftspartnern oder mit öffentlichen Rechtsfällen gegen das Unternehmen.
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
301-2	Verwendete recycelte Eingangsstoffe	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
301-3	Wiedergewonnene Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	<p>Siehe <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a>. 2022 stammte der gesamte Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen. Eine Einrichtung im VK nutzt eine Vor-Ort-Solaranlage gemeinsam mit mehreren Gebäudemietern und wird nicht pro Mieter gemessen; deshalb wurde sie nicht einbezogen.</p> <p>Da es relativ schwierig ist, interne Datenerhebungsquellen und -systeme für neu erworbene Unternehmen zu bestimmen, enthält unser Inventarmanagementplan (IMP) in der Berechnung des GHG-Inventars des betreffenden Jahres nur Akquisitionen, die im 1. bis 3. Quartal des aktuellen Inventarjahres stattfanden. Akquisitionen, die im 4. Quartal des jeweiligen Inventarjahres stattfanden, sind in das GHG-Inventar des folgenden Jahres integriert. Eine Ausnahme wird gemacht, wenn sich irgendwelche im 4. Quartal durchgeführte Transaktionen qualitativ oder quantitativ um mehr als 5 % auf unsere Baseline vom Geschäftsjahr 2020 auswirken.</p> <p>Aufgrund der Meilenzahl-Nachverfolgung ist unser Treibstoffverbrauch für unsere geleaste Fahrzeuge nicht vollständig. Für Fahrzeuge ohne Treibstoffvolumen-Nachverfolgung wurden jedoch 393.109 Meilen protokolliert. Wenn man von einem durchschnittlichen Treibstoffverbrauch von 25,4 mpg ausgeht, entspricht dies 15.476 Gallonen Benzin. Nach Umrechnung auf MWh Energie entspricht dies ca. 578 MWh. Nachdem dieser Wert dem vorhandenen Gesamtwert von 55.471 MWh hinzuaddiert wird, erhöht sich der Energieverbrauch insgesamt um 1 %.</p>
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Ausgelassen, da TricorBraun seine Scope 3-Daten noch nicht berechnet hat.
302-3	Energieintensität	Siehe <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a> . TricorBraun berechnet seine Energieintensität in einer Weise, die eine Überwachung der Energienutzung ermöglicht. Wir berechnen die Energieintensität als Gesamtenergieverbrauch/1000 Kal.-norm. SqFt, um Veränderungen der Quadratfußzahl im gesamten Kalenderjahr zu berücksichtigen.

# GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	Siehe <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a> . Die Arten von verbrauchten Treibstoffen umfassen Diesel, Benzin und Propan sowie den Erwerb von Strom und Erdgas für das Beheizen und Kühlen von Gebäuden.
302-5	Reduzierung der Energieanforderungen von Produkten und Dienstleistungen	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
305-1	(Scope 1) GHG-Emissionen aus direktem Energieverbrauch	<p>Siehe <a href="#">Tabelle: GHG-Emissionen</a> und <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a>. Wir waren als Unternehmen motiviert, das FY2020 als unser Baseline-Jahr heranzuziehen, und hatten den Wunsch, unsere EcoVadis-Bewertung zu verbessern, die Kundenerwartungen hinsichtlich nachhaltiger Lösungen zu erfüllen und uns an unseren Betriebsgrundsätzen auszurichten. Die Quantifizierung des CO2e-Gesamtwertes basiert auf den jüngsten veröffentlichten Emissionsfaktoren und dem aktuellsten globalen Erwärmungspotenzial (GWP) entsprechend der IPCC. Bislang wurden die von dem IPCC Fifth Assessment Report (AR5) definierten GWP-Werte in allen GHG-Inventaren verwendet.</p> <p>Da es relativ schwierig ist, interne Datenerhebungsquellen und -systeme für neu erworbene Unternehmen zu bestimmen, enthält unser Inventarmanagementplan (IMP) in der Berechnung des GHG-Inventars des betreffenden Jahres nur Akquisitionen, die im 1. bis 3. Quartal des aktuellen Inventarjahres stattfanden. Akquisitionen, die im 4. Quartal des jeweiligen Inventarjahres stattfanden, sind in das GHG-Inventar des folgenden Jahres integriert. Eine Ausnahme wird gemacht, wenn sich irgendwelche im 4. Quartal durchgeführte Transaktionen qualitativ oder quantitativ um mehr als 5 % auf unsere Baseline vom Geschäftsjahr 2020 auswirkten.</p>
305-2	(Scope 2) GHG-Emissionen aus indirektem Energieverbrauch	Siehe <a href="#">Tabelle: GHG-Emissionen</a> und <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a> . Wir waren als Unternehmen motiviert, das FY2020 als unser Baseline-Jahr heranzuziehen, und hatten den Wunsch, unsere EcoVadis-Bewertung zu verbessern, die Kundenerwartungen hinsichtlich nachhaltiger Lösungen zu erfüllen und uns an unseren Betriebsgrundsätzen auszurichten.
305-3	Sonstige (Scope 3) GHG-Emissionen aus indirektem Energieverbrauch	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
305-4	GHG-Emissionsintensität	Siehe <a href="#">Tabelle: GHG-Emissionen</a> und <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a> . TricorBraun berechnet seine Emissionsintensität in einer Weise, die eine Überwachung der Energienutzung ermöglicht. Wir berechnen die Emissionsintensität als Gesamtemissionen/1000 Kal.-norm. SqFt, um Veränderungen der Quadratfußzahl im gesamten Kalenderjahr zu berücksichtigen.
305-5	Reduzierung der GHG-Emissionen	Siehe <a href="#">Tabelle: GHG-Emissionen</a> und <a href="#">Unsere Treibhausgasemissionen und Auswirkungen auf das Klima</a> . Unser ursprünglich erklärtes Ziel der Reduzierung der Scope 1- und 2-GHG-Emissionen im Vergleich zur FY2020-Baseline um 21 % bis 2025 für nordamerikanische Betriebe war aufgrund der globalen Expansion unseres Portfolios in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 keine relevante Messgröße mehr für den Fortschritt (siehe <a href="#">Beschleunigtes Wachstum</a> ). Die nordamerikanischen Emissionen machen jetzt nur 38 % der Gesamtemissionen von TricorBraun aus. Während sich an unseren nordamerikanischen Betrieben die standortbasierten Emissionen im FY2022 leicht erhöhten (um 8,8 %), verringerten sich unsere globalen standortbasierten Emissionen im selben Zeitraum um 12,1 %.

## GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
305-6	Emissionen von ozonabbauenden Stoffen (ODS)	Ausgelassen. Diese Daten treffen auf TricorBraun nicht zu, da das Unternehmen keine umfassenden Fertigungsaktivitäten betreibt und daher nur begrenzt ODS-Emissionen erzeugt.
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und weitere erhebliche Luftemissionen	Ausgelassen. Diese Daten treffen auf TricorBraun nicht zu, da das Unternehmen keine umfassenden Fertigungsaktivitäten betreibt und daher nur begrenzt Luftemissionen erzeugt.
306-1	Erhebliche tatsächliche und potenzielle abfallbezogene Auswirkungen	Siehe <a href="#">Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls</a> .
306-2	Maßnahmen zur Verhinderung von Abfallerzeugung und zum Management erheblicher Auswirkungen	Siehe <a href="#">Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls</a> und <a href="#">Verwaltung unserer Lieferkette</a> .
306-3	Nach Zusammensetzung erzeugter Abfall	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
306-4	Von Deponien umgeleiteter Abfall	Siehe <a href="#">Fallstudie: Aufarbeitung von Industriecontainern zur Wiederverwendung</a> und <a href="#">Aufbau einer Kultur des Null-Abfalls</a> .
306-5	Der Entsorgung zugeführter Abfall	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
308-1	Neue Lieferanten wurden anhand von Umweltkriterien gescreent	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe <a href="#">Bewertung von Lieferanten</a> . Unsere jährliche Risikobewertung von Lieferketten beurteilt unsere 100 Top-Lieferanten nach Ausgaben. 2022 wurde 1 % der Lieferanten identifiziert, die basierend auf geografischen Faktoren möglicherweise negative Umweltauswirkungen haben. Infolge der Bewertung wurden keine Verbesserungen und Kündigungen durchgeführt.
401-1	Neu eingestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterfluktuation	Siehe <a href="#">Tabelle: Neueinstellungen und Fluktuationen</a> .
401-2	Vollzeitbeschäftigten gebotene Sozialleistungen	Siehe <a href="#">Unsere Arbeitspraktiken</a> . In Nicht-US-Betrieben sind die Sozialleistungen in der Regel durch gesetzliche Auflagen vorgeschrieben. Wir halten in jedem Land die jeweils geltenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen ein und bieten zusätzliche Leistungen, um sicherzustellen, dass unsere Sozialleistungen und Programme überall dort, wo unsere Teammitglieder ansässig sind, wettbewerbsfähig sind.
401-3	Elternurlaub	Mit Wirkung vom 1.1.2023 bietet das Elternurlaubsprogramm von TricorBraun Teammitgliedern einen 100%igen Einkommensersatz bis zu 4 Wochen in Abschnitten von jeweils 1 Woche zum Aufbau einer Bindung. 2022 hatte niemand von der Belegschaft Anspruch auf diese Leistung, da sie noch nicht wirksam war.

# GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
403-1	Berufsbezogenes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-2	Gefahrenidentifikation, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-3	Funktionen der Gesundheitsdienste am Arbeitsplatz	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-4	Mitarbeiterpartizipation an und Beratung im berufsbezogenen Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> . In Übereinstimmung mit unserem Sicherheitshandbuch müssen dem Sicherheitsausschuss folgende Vertreter angehören: SVP, Zweigbetriebe; Manager, Einrichtungen und Lagerhaltung; Manager der Geschäftsbereiche; ausgewählte regionale Betriebsmanagers und Vertreter der Personalabteilung.
403-5	Mitarbeiterschulung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-6	Mitarbeiterzugang zu nicht berufsbezogenen medizinischen und Gesundheitsdienstleistungen	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-7	Verhinderung oder Minderung von berufsbezogenen Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen, die in direktem Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen stehen	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-8	Mitarbeiter, die in einem berufsbezogenen Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst sind	Siehe <a href="#">Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</a> .
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe <a href="#">Tabelle: Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen</a> . TricorBraun hatte 2022 keine auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführende Todesfälle.
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
404-1	Durchschnittliche Schulungsstunden pro Jahr pro Mitarbeiter	Siehe <a href="#">Anwerbung und Bindung von Talenten</a> für statistische Daten in Bezug auf Kompetenzschulung und Fortbildung, die unseren Teammitgliedern angeboten und von ihnen absolviert wurden. Der Zugang zu Schulungen über unser Lernmanagementsystem variiert nicht nach Geschlecht oder Teammitgliederkategorie.

## GRI-Index

Offenlegungsnummer	Offenlegungsbezeichnung	Antwort im aktuellen Jahr
404-2	Programme zur Verbesserung der Mitarbeiterkompetenzen und Überganghilfeprogramme	Siehe <a href="#">Anwerbung und Bindung von Talenten</a> . In den USA bieten wir Übergangshilfe und Outplacement-Services im Rahmen des Randstad RiseSmart Karriereübergangsprogramms an.
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die regelmäßig Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen erhalten	Siehe <a href="#">Anwerbung und Bindung von Talenten</a> . Die Teilnahmequote von 71 % umfasst nicht unsere Teammitglieder in Australien, Neuseeland, Italien oder Deutschland; Grund dafür sind der Akquisitionsstatus und die separaten Systeme für die Nachverfolgung von Leistungsbeurteilungen im Jahr 2022. Unser jährlicher Leistungsbeurteilungsprozess variiert nicht nach Geschlecht oder Teammitglieds-kategorie.
405-1	Diversität von Governance-Organen und Mitarbeitern	Siehe <a href="#">Tabelle: Diversität der Governance-Organe und Teammitglieder</a> . Statistische Daten gelten nur für US-basierte Betriebe. Die Daten von unseren internationalen Betrieben stehen derzeit nicht zur Verfügung, sind jedoch als KPI zur Nachverfolgung im Jahr 2023 vorgesehen.
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung zwischen Frauen und Männern	TricorBraun trifft keine Vergütungseinscheidungen aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht oder einer sonstigen geschützten Kategorie und misst keine Gehälter und Vergütungen, die nach Geschlecht untergliedert sind.
406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Korrekturmaßnahmen	2022 gab es unternehmensweit 3 interne Fälle, bei denen Teammitglieder in einem Lager an einem einzelnen internationalen Standort beteiligt waren. Diese Vorfälle wurden sowohl vom Lagermanagement als auch von der vor Ort zuständigen Personalabteilung im Rahmen unseres Standardprozesses untersucht. Für zwei der Vorfälle wurden persönliche Gespräche durchgeführt, während für den dritten Vorfall eine Besprechung mit allen Lagermitarbeitern am betroffenen Ort abgehalten wurde. In einem Fall wurde das involvierte Teammitglied formell abgemahnt. An diesem Ort gab es keine weiteren Vorfälle, und es wurden zusätzliche Schulungen abgehalten, um unsere Richtlinie der Null-Toleranz gegenüber Diskriminierung in jeglicher Form zu untermauern.
408-1	Betriebe und Lieferanten, die bezüglich Vorfällen der Kinderarbeit einem Risiko unterliegen	Siehe <a href="#">Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten</a> .
409-1	Betriebe und Lieferanten, die bezüglich Vorfällen der Zwangsarbeit einem Risiko unterliegen	Siehe <a href="#">Unsere Verpflichtung zu globalen Menschenrechten</a> .
414-1	Neue Lieferanten wurden anhand von sozialen Kriterien gescreent	Ausgelassen, da die Informationen nicht verfügbar oder unvollständig waren.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe <a href="#">Bewertung von Lieferanten</a> . Unsere jährliche Risikobewertung von Lieferketten beurteilt unsere 100 Top-Lieferanten nach Ausgaben. 2022 wurden keine Lieferanten identifiziert, die möglicherweise negative soziale Auswirkungen haben.