

HELA

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024



STAND 2024

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

2024 WIRD UNS ALS HERAUSFORDERNDES UND VON ZAHGREICHEN EXTERNEN EREIGNISSEN GEPRÄGTES JAHR IN ERINNERUNG BLEIBEN.



Politische und wirtschaftliche Entwicklungen weltweit, aber auch die Ereignisse, insbesondere der deutschen Wirtschaft, lassen die See noch etwas rauer erscheinen.

Umso wichtiger ist es für uns und unsere Crewmitglieder, Kurs zu halten. Nach der Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts für 2023 auf Basis der Standards der Global Reporting Initiative freuen wir uns, für das Jahr 2024 den Bericht nach den europäischen Berichtsstandards vorlegen zu können. Wir tun dies in Voraussicht auf die anstehende Nachhaltigkeitsberichtspflicht und greifen dieser

somit vor. Denn HELA stellt sich seiner Verantwortung. Wir wollen sicherstellen, dass HELA auch in Zukunft fortbestehen kann - als Familienunternehmen in vierter Generation, als Anbieter hochwertiger Lebensmittelprodukte und als ein Ort, an dem Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten zusammenarbeiten. Themen wie Klimawandel, Wertstoffkreisläufe, Sicherstellung der Versorgungssicherheit, gerade im Lebensmittelbereich, und schonender Einsatz aller der durch uns verwendeten Ressourcen sind von weiterhin zunehmender Relevanz.

Auch wenn die Rahmenbedingungen sich aktuell zu ändern scheinen, wollen wir sichergehen, dass wir die HELA Gewürzwerke auch weiterhin zuverlässig und erfolgreich navigieren. Im kommenden Jahr wird unser Unternehmen 120 Jahre alt. Ein Grund zum Feiern und gleichzeitig auch ein Grund zu fragen, was wir tun können und müssen, um in Zukunft gemeinsam weitere Jubiläen feiern zu können.

Der vorliegende Bericht soll einige der Fragen beantworten und einen Überblick darüber geben, was wir bereits heute tun, um auch morgen Teil Ihrer Genusswelt zu sein.



VORWORT	02
INHALTSVERZEICHNIS	03
KEY FACTS 2024	04
WIR STARTEN MIT DER BERICHTERSTATTUNG NACH ESRS	08
HELA STELLT SICH VOR	10
UNSERE WESENTLICHEN THEMEN	16
KLIMAWANDEL	17
WASSERRESSOURCEN	24
RESSOURCEN	26
EIGENE BELEGSCHAFT	28
ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	38
HERAUSFORDERUNGEN	40
HELAS PROJEKTE IM JAHR 2024	42
UNSER PLAN FÜR 2025	46
DAS NACHHALTIGKEITS-TEAM SAGT „DANKE“	47
ESRS-CONTENT-INDEX	48
ÜBER DIESEN BERICHT	51
IMPRESSUM	51



1



HELAs

KEY FACTS 2024

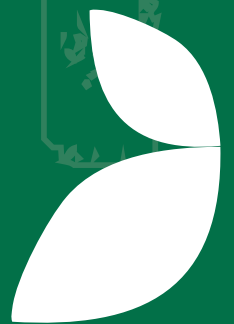
516 CREW
MITGLIEDER

8 STANDORTE



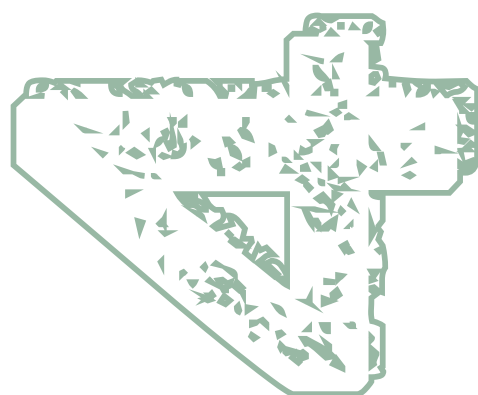
100%

FAMILIENBESITZ



HELAs KEY FACTS 2024

Für das Jahr 2023 haben wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Während wir für 2023 noch nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) berichtet haben, starten wir für das Jahr 2024 mit der Berichterstattung nach den European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Wir haben uns zu diesem Schritt entschieden, um uns rechtzeitig auf die verpflichtende Berichterstattung nach dem europäischen Standard vorzubereiten. Bevor wir in die Welt unserer Nachhaltigkeitsdaten eintauchen, möchten wir kurz unsere Key Facts für 2024 teilen.



8

STANDORTE



50.494.258

ABSATZ IN KG

516

ANZAHL DER

CREW
MITGLIEDER

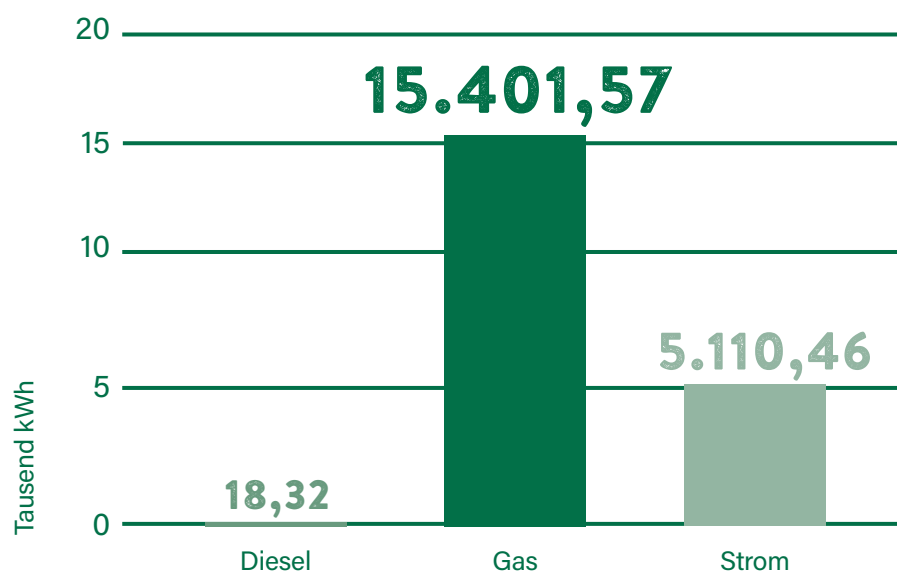


139,8 MIO €

UMSATZ

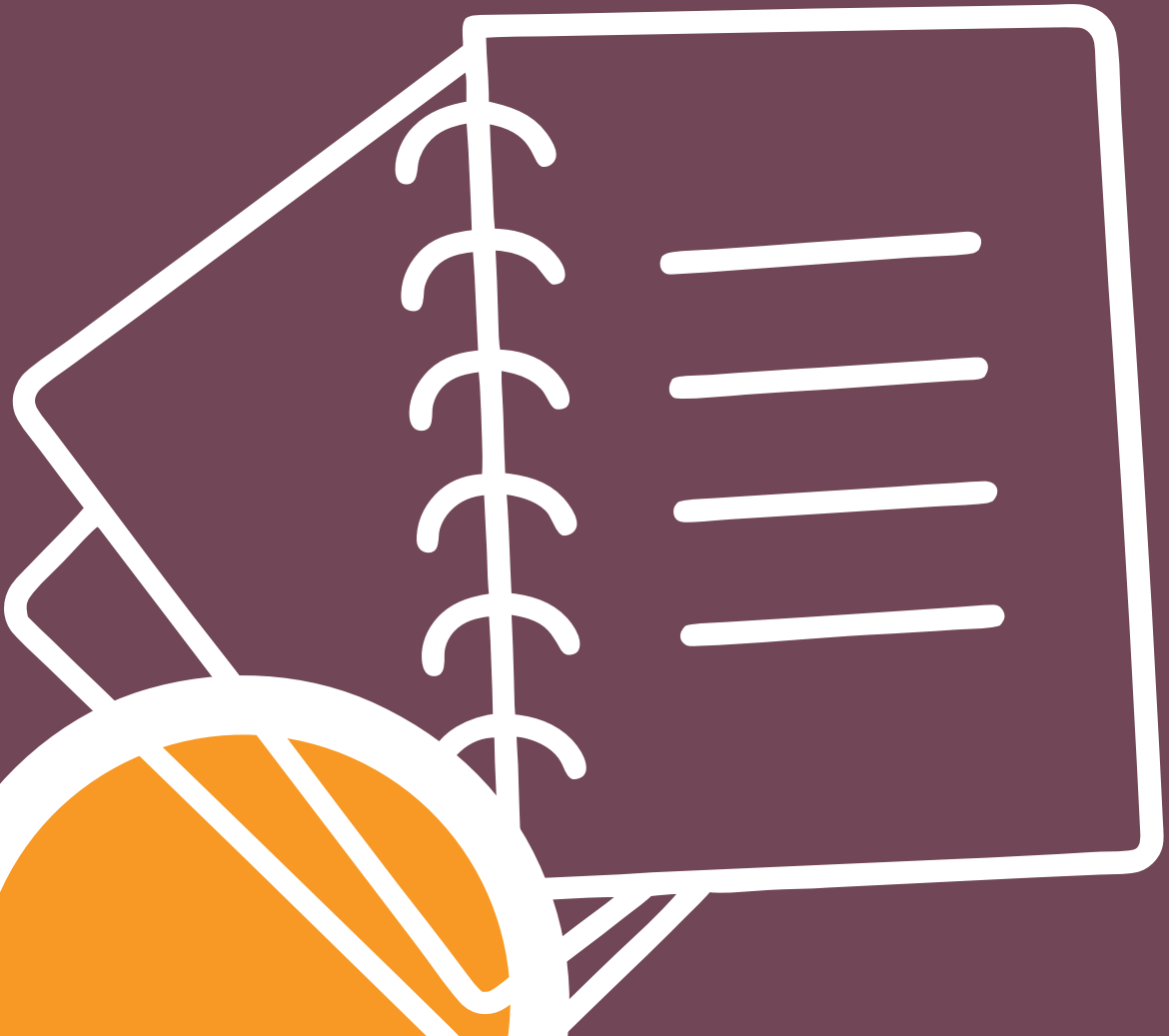
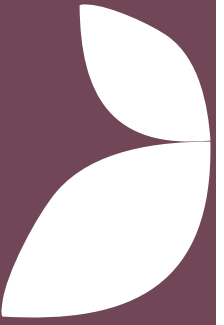


ENERGIE



2

BERICHT- ERSTATTUNG NACH ESRS



1

HELA STELLT SICH VOR



Die HELA Gewürzwerk Hermann Laue GmbH ist ein familiengeführtes norddeutsches Unternehmen, das seit 1905 besteht. Hermann Laue gründete das Unternehmen in Hamburg. 1989 wurde es an den heutigen Hauptsitz in Ahrensburg verlegt. Dank sieben weiterer Standorte ist HELA in der Lage, in über 65 Ländern aktiv zu sein.

PRODUKTPORTFOLIO

Nicht nur das Unternehmen selbst, sondern auch sein Produktportfolio ist über die Jahre gewachsen. Die Vielfältigkeit der Produkte und die gleichzeitige Fokussierung auf unsere Kernkompetenzen machen uns zu einem Lebensmittelhersteller für das Handwerk, die Gastronomie, die Industrie und für den Lebensmitteleinzelhandel.

Wer beliebte Ketchups, unterschiedlichste Gewürzmischungen, aromatische Saucen und Marinaden, praktische Kleinstpackungen, Rohgewürze und Produkte für Industrieanwendungen produzieren und verkaufen möchte, benötigt Rohstoffe, die weltweit wachsen und hergestellt werden. Je nach Rohstoff kauft HELA direkt beim Erzeuger im Ursprungsland ein oder bezieht die Ausgangsmaterialien von Zulieferbetrieben, die Weiterverkäufer und nicht selbst Erzeuger sind. Dabei achtet HELA stets darauf, dass die Lieferanten die gleichen Werte und Normen wie wir hinsichtlich sozialer Standards und Umweltstandards vertreten. Die nachhaltige Versorgung mit den benötigten Materialien stellen wir durch langjährige Lieferantenbeziehungen sowie durch das Vorhalten von Ausweichmöglichkeiten sicher. Zusätzlich beobachtet HELAs Einkaufsabteilung das Geschehen auf den Weltmärkten ganz genau, um rechtzeitig auf neue Situationen reagieren zu können. Dank unserer großen Reichweite haben wir ein Kunden- und Lieferantennetzwerk aufgebaut, das den gesamten Globus umspannt.

Es liegt in unserer Verantwortung, nicht nur für eine hohe Produktqualität und für unsere Crew zu sorgen, sondern auch die Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft im Blick zu haben. Wir veröffentlichen nun jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht, um uns eben dieser Verantwortung zu stellen und um transparent unsere Fortschritte und Herausforderungen zu teilen. Zunächst berichten wir in Anlehnung an die ESRS für unseren Hauptstandort in Ahrensburg.





VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND KONTROLLORGANE

Unsere 516-köpfige Crew ist unerlässlich für den Standort in Ahrensburg. Nur mit vernünftiger Organisation kann ein Unternehmen effektiv und erfolgreich arbeiten. HELA verfügt über ein erweitertes Managementteam, das zahlreiche bereichs- und abteilungsleitende Personen umfasst. Eine Vielzahl dieser Personen nimmt auch an den regelmäßig stattfindenden Nachhaltigkeitsworkshops teil. Zudem unterhält die Geschäftsführung eine Stabsstelle Nachhaltigkeit, die ihr in direkter Berichtslinie untersteht. Mehrere Führungskräfte werden ebenfalls durch Stabsstellen unterstützt. Diese Stabsstellen arbeiten mit Fokus auf den Themenbereichen Wertstoff- und Energiemanagement, die umfangreiche Überschneidungen mit Nachhaltigkeitsangelegenheiten aufweisen. Gesamtunternehmerische Entscheidungen werden daher von einer größeren Anzahl an Personen getragen, wobei Nachhaltigkeitsaspekte in die Entscheidungsfindung einfließen. Die nachhaltige Aufstellung des Unternehmens ist Teil der Aufgabenstellung und Zielsetzung der Geschäftsführung.

Ein weiteres Beratungsorgan ist der Beirat. Dieser berät die Unternehmensführung bei Grundsatzentscheidungen. Wesentliche Themen wie die Sicherstellung des benötigten Personals oder der Effizienz werden durch das Gremium beaufsichtigt, da sie einen zentralen Einfluss auf die Entwicklung des Unternehmens haben. Umfangreiche Erfah-

rung und eigenes Unternehmertum gewährleisten – auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte – eine hinreichende Expertise. Die Unternehmensführung wird von der Inhaberschaft kontrolliert und ist dieser gegenüber rechenschaftspflichtig.

Damit unsere Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane über die aktuellen Nachhaltigkeitsaspekte informiert sind, erhalten sie regelmäßige Reports, sind in Projekte häufig aktiv eingebunden und nutzen unter anderem den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht als Informationsquelle. Ebenso sind sie maßgeblich in die Erstellung involviert.

Die Leitungsorgane erhalten eine erfolgsabhängige Vergütung als Teil der Gesamtvergütung. Hierin ist unter anderem die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens verankert. Themen wie beispielsweise die reduzierte Energienutzung und optimierte Energieversorgung sind Aspekte der nachhaltigen Entwicklung und damit Teil der Beurteilung des Erfolgs. Indirekt geht damit auch die Reduzierung der Treibhausgase einher, da der Einfluss der Energieversorgung im Scope 1 und/oder 2 signifikant ist. Gerade das Thema der Reduzierung von Treibhausgasen ist aktuell so essenziell wie kaum ein anderes, sodass die Unternehmensleitung insbesondere das Ziel der Emissionsverringerung aktiv und mit hoher Priorität verfolgt und unterstützt.

1.2

UMWELT- MANAGEMENT- SYSTEM



HELA hat entschieden, ein Umweltmanagementsystem gemäß der ISO 14001 zu implementieren.

Dazu gehören auch quartalsweise Berichte zu den unterschiedlichen Verbräuchen und Emissionen. Die kontinuierliche interne Überprüfung ermöglicht es uns, bei Auffälligkeiten in den Verbrauchsdaten oder Emissionen direkt einzugreifen und sofort gegenzusteuern. Gleichzeitig ist die Nachhaltigkeitsabteilung dafür verantwortlich, auf Veränderungen und Optimierungspotenziale hinzuweisen, diese an die Fachbereiche zu kommunizieren und gemeinsam Veränderungen einzuleiten. Geplant ist eine Zentralisierung aller für den Bericht relevanten Daten, sodass ein regelmäßiger und zuverlässiger Informationsfluss zwischen Bereichen sichergestellt werden kann. Dies gilt auch für die Erhebung der Emissionsdaten im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts, im Rahmen dessen wir auch an der stetigen Optimierung der Datenqualität arbeiten.





ZIEL

HELA hat sich das Ziel gesetzt, über effiziente Prozesse, Digitalisierung, Standardisierung und engagierte Crewmitglieder das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis zu garantieren. Die Prozesseffizienz und damit die gleichzeitige Schonung sämtlicher Ressourcen und die Minimierung von Verschwendung finden sich auch in HELAs wesentlichen Themen wieder. Gleichwohl ist uns bewusst, dass Nachhaltigkeitsaspekte Einfluss auf das Kosten- Nutzen-verhältnis haben.

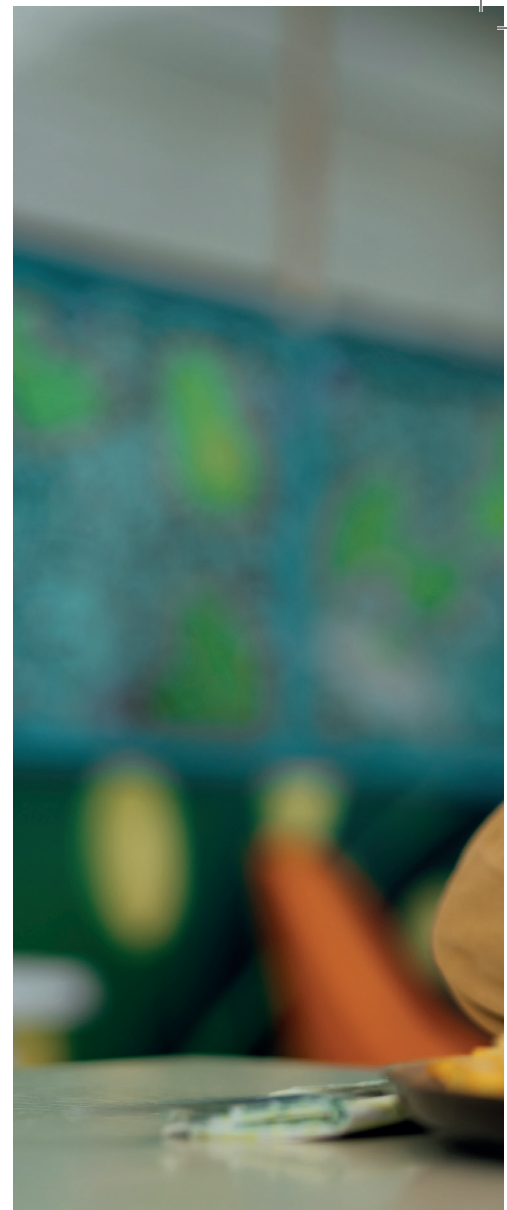
LIEFERKETTE

Wir als Lebensmittelbetrieb stellen unsere Produkte aus natürlichen Rohstoffen her. Dadurch sind wir zu 100 % abhängig von der Landwirtschaft und damit vom Klima und seinen Veränderungen. Immer häufiger auftretende Extremwetterlagen können zu sich ändernden Anbauhythmen und Ernteerfolgen führen, die wiederum Preisverwerfungen oder sogar Lieferengpässe nach sich ziehen können. Unsere Lieferkette ist sehr umfangreich und dementsprechend können sowohl der Fluss von Waren als auch der Informationsfluss zur Herausforderung werden. Gerade die optimale Steuerung und Organisation können von Schwierigkeiten geprägt sein. Hier kann es im Zusammenhang mit kurz-, mittel- oder langfristigen Entwicklungen zu Lücken kommen, die im Widerspruch zur Strategie stehen.

**FEHLEN
ZIELE, KANN
MAN SICH
NICHT WEITER-
ENTWICKELN.**



IN UNSERE ÜBER- LEGUNGEN ZU ENTSCHEIDUNGEN ZIEHEN WIR ALLE INTERESSEN BEST- MÖGLICH MIT EIN.



INTERESSENTRÄGER

Beim Aufbau einer Strategie müssen viele Aspekte gleichzeitig betrachtet werden: Neben dem eigenen Unternehmen und dem Marktgeschehen darf man auch die Interessenträger nicht außer Acht lassen. Bei HELA setzen sich diese aus vielen verschiedenen Gruppen zusammen. Zu den internen Interessenträgern gehört neben der Geschäftsleitung selbstverständlich auch unsere Crew. Diese wird durch Umfragen, Meetings und Abstimmungen aktiv in Entscheidungsfindungen einbezogen. Umfragen werden hauptsächlich über das Intranet organisiert. So haben alle Zugang und können anonymisiert antworten. Gerade für bevorstehende Entscheidungen zu Themen, die die gesamte Crew unmittelbar betreffen, sind die Online-Umfragen ein sehr hilfreiches Instrument. Viele kulturelle Fragen versuchen wir so über Abstimmungen im Intranet gemeinschaftlich zu entscheiden. Die externen Interessenträger kann man unterschiedlichen Subgruppen zuordnen. HELAs Geschäftspartner wie beispielsweise Dienstleister, Banken, Zeitarbeitsfirmen, Agenturen oder Branchenverbände sind

ebenfalls daran interessiert zu erfahren, wie HELA sich im Bereich der Nachhaltigkeit entwickelt. Für unsere Kunden (Industrie-, Handwerks-, Gastronomie- oder Einzelhandelskunden, Onlinehandel, Endverbraucherinnen und Endverbraucher) ist es wichtig, dass HELA qualitativ hochwertige Produkte erzeugt und gleichzeitig Umwelt und Menschen schützt. Die Wünsche und Meinungen der Kunden werden nicht nur bei kundenspezifischen Produktentwicklungen, sondern auch bezüglich genereller Veränderungen einbezogen, da es unser Anspruch ist, Produkte herzustellen, mit denen unsere Kunden vollumfänglich zufrieden sind. HELA ist für Lieferanten ein zuverlässiger Geschäftspartner, der Wert auf Umweltschutz und die Einhaltung sozialer Richtlinien legt. Mithilfe der Lieferantenbefragungen, die HELA zukünftig durchführen wird, möchte HELA Lieferantenbewertungen gerade auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit aufbauen. Damit soll weiterhin sichergestellt werden, dass wir nur mit Lieferanten zusammenarbeiten, welche die gleichen Werte wie HELA vertreten. Natürlich werden



auch lokale Stakeholder wie benachbarte Unternehmen, Energieversorger und Bildungsstätten/Schulen nicht vergessen, mit denen HELA eng zusammenarbeitet. Über Institutionen wie Zertifizierungspartner, Verbraucherschutzgruppen und Botschaften in Drittländern wird sichergestellt, dass sowohl HELA selbst als auch unsere Partner bestehende Richtlinien einhalten. Dank unserer Zusammenarbeit mit NGOs wie der „Tafel Ahrensburg“ und „Tafel Hamburg“ kann Lebensmittelverschwendung reduziert werden. Produkte aus Überproduktionen liefern wir an die Tafeln, damit Bedürftige, sie verbrauchen können. Aktuelle relevante Gesetze, Verordnungen und Vorschriften werden durch HELA befolgt und eingehalten.

DOPPELTE WESENTLICHKEIT

In unsere Überlegungen zu Entscheidungen ziehen wir bestmöglich alle Interessen mit ein. Das ist auch bei unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Fall. Während eines mehrtägigen Workshops mit Crewmitgliedern aus allen Abteilungen – in

der Regel die Bereichs- oder Abteilungsleitungen sowie ein bis zwei weitere Crewmitglieder aus der jeweiligen Abteilung, die bereits im Bereich Nachhaltigkeit geschult sind – wurden mittels Brainstormings zunächst die wichtigsten Themen erfasst. Diese Themen wurden anschließend priorisiert und dann in einer Matrix nach Relevanz für Stakeholder bzw. für HELA sortiert. Zusätzlich wurden wesentliche Themen mit besonders hohem Einfluss auf Umwelt, Soziales und/oder Gesellschaft hervorgehoben. Die tatsächlichen und potenziellen (kurzfristigen und langfristigen) negativen und positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und die Menschen (einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte) hat HELA mithilfe von Brainstorming, Sekundärrecherche und Erfahrungen aus der Wertschöpfungskette bestimmt. Die Wesentlichkeit wurde im Herbst 2023 für die Jahre 2023 und 2024 festgelegt und wird für das Jahr 2025 überprüft.

2

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN

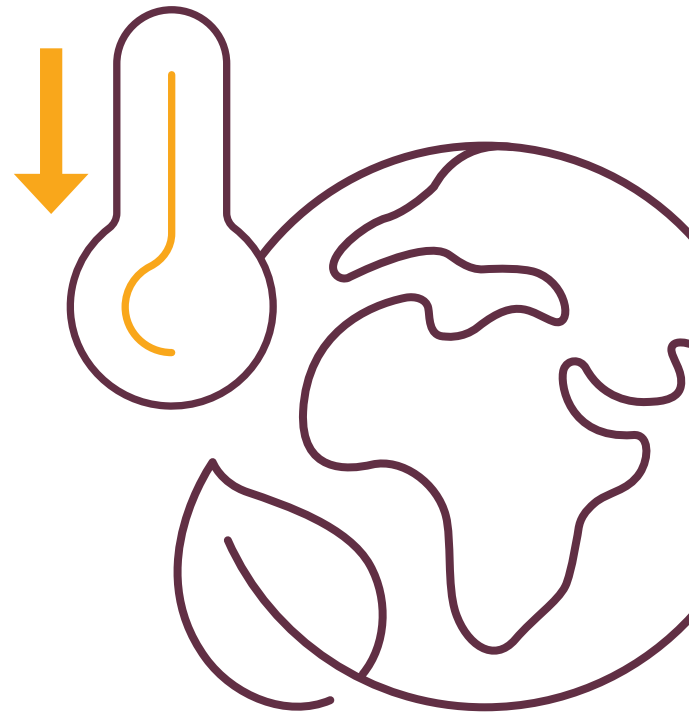


HELAs wesentliche Themen sind sowohl im Bereich der ökologischen als auch der sozialen Nachhaltigkeit angesiedelt.

 KLIMAWANDEL E1	 WASSER- RESSOURCEN E3	 RESSOURCEN E5	 EIGENE BELEGSCHAFT S1	 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖP- FUNGSKETTE S2
1 Emissions- minderung Gebäude- und Energie- management Logistik und Mobilität	2 Effektive Wassernutzung	3 Effektiver Ressourceneinsatz Ressourcen- sicherstellung Wertstoff- optimierung Wertstoffkreislauf Produkt- und Verpackungsdesign Verpackung und Kreislauf	4 Attraktiver Arbeitgeber Kompetenz- und Wissensmanage- ment Wertschätzende Kultur Arbeitsschutz und Gesundheit Identifikation mit dem Arbeitgeber	5 Soziale Verantwortung Nachhaltige Standards in der Lieferkette

2.1

KLIMAWANDEL



Das Thema Klimawandel ist allgegenwärtig. Dem Klimawandel den Wind aus den Segeln zu nehmen, ist eine Gemeinschaftsanstrengung, die nur alle zusammen bewerkstelligen können.

RISIKEN

Erhebliche Risiken für HELA wie Sachschäden, Missernten und Lieferkettenunterbrechungen werden immer häufiger durch Extremwetterlagen verursacht. Hagel und Sturm führen zu hohen Folgekosten aufgrund von Sachschäden. Dürren und Überflutungen sind wiederkehrende und ernst zu nehmende Phänomene, die unter anderem Missernten auslösen und sprunghafte Preisanstiege begünstigen können. Auch für längere Lieferzeiten, unterbrochene Lieferketten und beschädigte Ware sind zunehmend Extremwetterereignisse verantwortlich. Häufiger und intensiver auftretende Extremwetterereignisse können die sichere Verfügbarkeit von elementaren Rohwaren oder Verpackungsmitteln gefährden. Gleichzeitig können Überschwemmungen oder Hitzeperioden die öffentliche Infrastruktur belasten, was sich auf die Produktionsfähigkeit des Unternehmens auswirkt. Schließlich können Hitzewellen sowohl in Bezug auf die eigene Crew als auch in der Wertschöpfungskette zu einer gesundheitlichen Belastung für Menschen werden. Ebenso ist nicht auszuschließen, dass durch klimatische Veränderungen der Anbau alternativer Erzeugnisse an Attraktivität gewinnt, sodass die bisher angebauten und bezogenen Materialien nicht mehr oder nur noch eingeschränkt verfügbar sind. Auch ein vollständiger Ausfall oder eine Verlagerung von Anbauregionen sind nicht auszuschließen.

ÜBERGANGSRISIKEN

Übergangsrisiken sind vor allem in den regulatorischen und technischen Herausforderungen zu erkennen. Neben einer zunehmenden Regulatorik, verbunden mit Aufwendungen und Anpassungsnotwendigkeiten, ist auch die Unabsehbarkeit der darin inbegriffenen Anpassungen eine zunehmende Herausforderung. Zudem besteht die Möglichkeit, dass sich durch zunehmenden (Klima-) Protektionismus oder politische Polarisierung das Konsumentenverhalten ändert. Ein weiteres Risiko sind die bereits zum jetzigen Zeitpunkt bei einigen Rohstoffen festzustellenden Schwankungen in Hinblick auf Qualität und Quantität. Obwohl für HELA nicht immer ein eindeutiger Bezug zum Klimawandel ersichtlich ist, ist davon auszugehen, dass es in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zunehmende Volatilität auf den Rohstoffmärkten geben wird. Daraus folgen für das Unternehmen Unsicherheiten in Hinblick auf verfügbare Mengen und Qualitäten sowie auf die Preisstabilität. Auch in den letzten Jahren mussten teils massive Preissteigerungen kurzfristig an die Kundinnen und Kunden weitergegeben werden. Dies führt unweigerlich zu einer Belastung der Geschäftsbeziehungen und birgt die Gefahr, dass mögliche Preissprünge nicht von Händlern oder Nutzerinnen und Nutzern akzeptiert werden.

AUSWIRKUNGEN

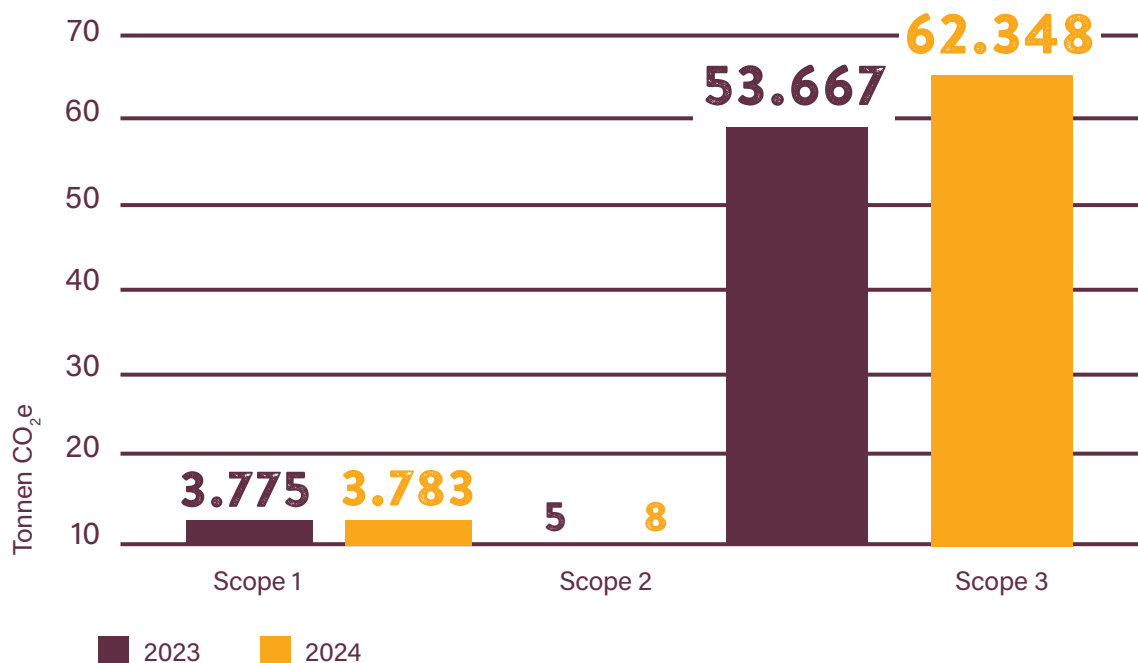
Die von uns etwa durch die Nutzung von Brennstoffen aus nicht erneuerbaren Quellen verursachten Auswirkungen sind ebenso wie die Auswirkungen vorgelagerter Aktivitäten (wie erhöhte Treibhausgasemissionen durch den Anbau von Rohstoffen oder die Nutzung fossiler Brennstoffe) Treiber des Klimawandels. HELAs eigene Auswirkungen können wir direkt und aktiv verändern, während die vorgelagerten Auswirkungen wesentlich schwieriger zu beeinflussen sind.

Die weltweit viel zu hohen Mengen an Treibhausgasemissionen sind die großen Beschleuniger des Klimawandels. Um Risiken und Auswirkungen kontinuierlich zu erfassen und zu bewerten, nutzt HELA aktuell die erfahrungsbasierte Brainstorming-Methode sowie Netzwerke aus regionalen und überregionalen Verbänden, deren Mitglied wir sind. Im Jahr 2025 wird die Wesentlichkeitsmatrix geprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

EINE DRASTISCHE REDUZIERUNG DER ENTSTEHENDEN EMISSIONEN KÖNNTE DEN KLIMAWANDEL ABBREMSEN UND DAMIT EINE WEITERHIN LEBENSWERTE ZUKUNFT AUFRECHTERHALTEN.



CO₂e-BILANZ TONNEN CO₂e



CO₂e-BILANZ

Seit 2023 ermitteln wir die Treibhausgasemissionen für den Standort in Ahrensburg. Gemeinsam mit einem erfahrenen Partner und mithilfe verschiedener Softwarelösungen haben wir die Scopes 1 bis 3 ermittelt. Im Laufe des Prozesses wurde nicht nur die Qualität der Daten verbessert, sondern auch die Quantität der genutzten Daten erhöht. Im Jahr 2024 verzeichneten wir Emissionen (Scope 1 bis 3) von 66.139,20 Tonnen CO₂e. Davon entfielen 3.783,47 Tonnen CO₂e auf den Scope 1. Im Scope 2 location-based haben wir 7,97 Tonnen CO₂e errechnet. HELA bezieht den an unserem Standort genutzten Strom aus einem Wasserkraftwerk in Schweden, wodurch nur geringe Mengen Emissionen anfallen. Der mit 94,27 % größte Anteil der Emissionen entfällt auf Scope 3. Die Scope 3-Emissionen setzen sich aus den Treibhausgasen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zusammen. Den größten Anteil der 62.347,76 Tonnen CO₂e (Scope 3 gesamt) machen die eingekauften Rohstoffe aus. Dank kontinuierlicher Verbesserungen konnten die Daten, die für die Emissionsberechnung herangezogen werden, viel

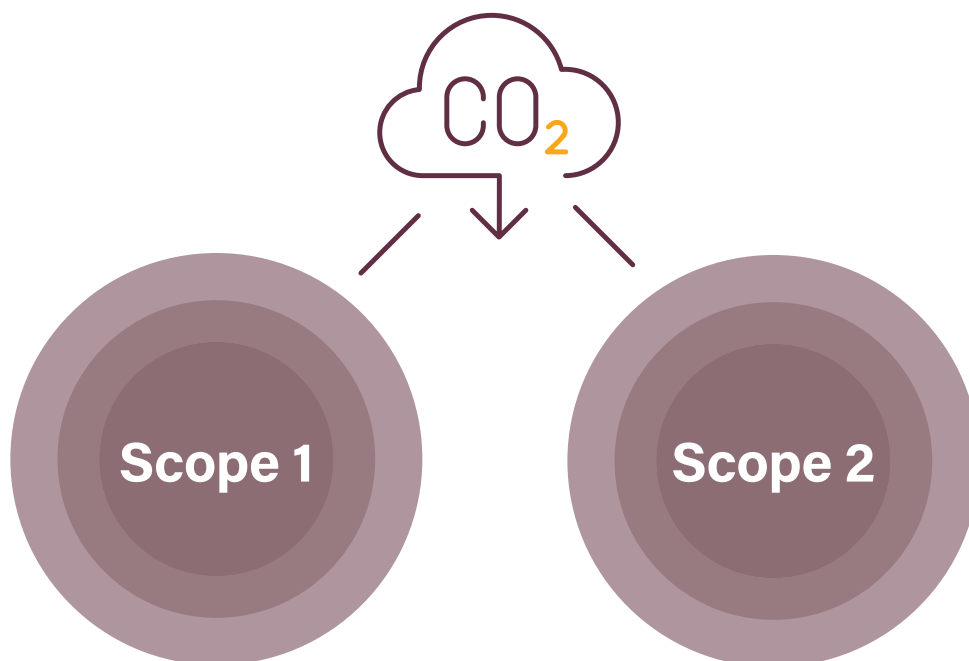
präziser erfasst werden als noch im Vorjahr. Für die Einkaufslogistik bzw. die eingekauften Rohstoffe wurden für das Jahr 2023 nur die Distanzen zwischen den Lieferanten und HELA berechnet. Für den CCF 2024 wurde für die Bilanzierung der Einkaufslogistik die Distanzen zwischen HELA und den Lieferanten um die Warenmengen ergänzt. Aufgrund der präziseren Erfassung steigen die Emissionen der Einkaufslogistik im Vergleich zu denen aus dem Jahr 2023 entsprechend an.

Die Treibhausgasintensität für die Emissionen in Scope 3 liegt bei 0,0085 t CO₂e je einem Euro Nettoeinnahme. Damit werden pro einem Euro Nettoeinnahme 8,5 kg CO₂e verursacht. Für Scope 1 und 2 liegt eine Treibhausgasintensität von 0,00052 t CO₂e je einem Euro Nettoeinnahme vor. Anders ausgedrückt: 0,52 kg CO₂e werden pro einem Euro Nettoeinnahme von HELA emittiert. Aktuell beabsichtigt HELA nicht, die Emissionen über Gutschriften zu kompensieren oder zu reduzieren, vielmehr steht eine tatsächliche Reduzierung im Fokus.



ANVISIERTE TREIBHAUSGAS- REDUZIERUNG

Die quantitative Zielsetzung, die mit dem 1,5 °C-Ziel des Pariser Klimaabkommens übereinstimmt, ist für HELA aktuell noch eine Herausforderung, die wir künftig stärker angehen werden. Das Unternehmen arbeitet daran, seinen CO₂e-Fußabdruck über alle Scopes hinweg zu reduzieren. Der kurz- und mittelfristige Fokus liegt dabei auf Scope 1 und 2. Neben der Emissionssenkung stellt der Übergang zu nachhaltigen grünen Energiequellen ein zentrales Ziel des Unternehmens dar. Unabhängig von fossilen Brennstoffen zum Betrieb der Anlagen zu werden, wird innerhalb der nächsten 15 bis 20 Jahre ein wesentliches Handlungsfeld darstellen.





ENERGIE

Zum Schutz des Klimas arbeitet HELA an einer Optimierung der Energieversorgung am Standort in Ahrensburg. Die Umstellung auf regenerative Energie mit Fokus auf Photovoltaik stellt einen wichtigen Baustein zum Schutz des Klimas und zur Verringerung der Umweltauswirkungen des Unternehmens dar.

Als Großverbraucher unterliegt HELA dem Energieeffizienzgesetz und ist somit zu Energieeinsparungen verpflichtet. Entsprechende Maßnahmen zur Senkung des Energiebedarfs und Steigerung der Energieeffizienz werden angegangen und umgesetzt. Die Energieverbräuche werden im Rahmen der Norm ISO 50001 verfolgt und mit dem Ziel der Reduzierung gesteuert.

Neben der bereits erwähnten Stromversorgung durch ein Wasserkraftwerk in Schweden haben wir einen weiteren großen Schritt im Bereich der

regenerativen Energie unternommen. HELA hat 5.110 kWh Strom im Jahr 2024 aus dem Stromnetz bezogen. Zusätzlich wurde im Jahr 2024 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 100 kWp installiert. So kann HELA circa 1,5 % des eigenen Bedarfs selbst decken.

Insgesamt wurden im Jahr 2024 über 15,4 Mio. kWh Gas verbraucht. Von Gas als fossilem Energieträger möchten wir uns auf lange Sicht distanzieren und stärker auf erneuerbare Energien setzen.

Als energieintensives Unternehmen sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und arbeiten kontinuierlich daran, nicht nur weniger Energie zu verbrauchen, sondern auch auf erneuerbare Energien umzustellen. Die Reduzierung des Materialeinsatzes und die damit einhergehenden geringeren Entsorgungsmengen sollen dazu beitragen, entsprechend weniger Emissionen zu verursachen.

BERICHTERSTATTUNG
NACH ESRS





WEITERE MASSNAHMEN

Die Optimierung der Energieeffizienz und die optimale Nutzung der Gebäude sind Hebel, die HELA künftig verstärkt nutzen wird. Außerdem sind Anpassungen des Unternehmensfuhrparks vorgesehen, die in einer Förderung alternativer Antriebsarten münden. Mittelfristig sind auch Anpassungen der Versandlogistik möglich. Dies bezieht sich einerseits auf die Versandmengen: Hier kann durch Versandoptimierung die Auslastung (z. B. zu 100 % ausgelastete LKW-Ladungen) erhöht werden. Andererseits bezieht es sich auf die in Anspruch genommene Transportart. Durch gezielte Zusammenarbeit lassen sich alternative Beförderungsmöglichkeiten (die Bahn für Massentransporte oder alternative Antriebsarten für Lastfahrzeuge) realisieren.

2.2

WASSER- RESSOURCEN



Nicht nur für uns Menschen ist Wasser lebenswichtig, sondern auch für alle anderen Lebewesen auf dieser Erde. Die Wasserknappheit führt weltweit zu Problemen. Immer mehr Gebiete erfahren Wasserstress.

RISIKEN

Laut dem Aqueduct Water Risk Atlas liegt HELAs Hauptstandort nicht in einem Bereich, der von Wasserstress betroffen ist.¹ Dennoch können heiße Sommer mit langen Trocken- und Dürreperioden selbst in Norddeutschland zu einer beginnenden Wasserknappheit führen. Sollte sich dieses Phänomen in der Zukunft verschärfen, könnte Wasserknappheit mittel- bis langfristig zu einem Risiko für HELA werden. Der Worst Case wäre, dass Unternehmen nur noch eine vorbestimmte Menge an Wasser nutzen dürfen, die ggf. zu niedrig für den üblichen Regelbetrieb sein könnte.

Ist zu wenig Wasser für die Bewässerung der Anbauflächen vorhanden, ist der Ernteertrag deutlich geringer oder die Pflanzen vertrocknen gänzlich. So können weniger Rohstoffe angeboten werden, wodurch der Marktpreis steigt. Persönliche Erfahrungen und Brancheninformationen liegen der Einschätzung der Risiken zugrunde.

**WÄHREND DAS RISIKO FÜR
UNSEREN STANDORT AHRENS-
BURG AKTUELL ALS GERING AN-
GESEHEN WIRD, IST DAS THEMA
WASSERKNAPPHEIT IN VIELEN
ANDEREN LÄNDERN LÄNGST
ALLGEGENWÄRTIG.**

¹ Aqueduct Water Risk Atlas, zuletzt aufgerufen am: 17.11.2025





MASSNAHMEN

Um die nachhaltige Nutzung des Wassers zu gewährleisten, werden unter anderem Hygienerundgänge durchgeführt und im Rahmen des monatlichen Energiemeetings regelmäßige Bewertungen der Wasserverbräuche erstellt. Sowohl die Teilnahme am Nachhaltigkeitskreis Ahrensburg als auch die wiederholte Abstimmung mit den Stadtbetrieben Ahrensburg zu Abwasserthemen sind uns sehr wichtig. Auftretende Herausforderungen und Probleme werden individuell betrachtet, analysiert und bearbeitet. 2025/26 werden wir ein Rechtskataster einführen.

ZIEL

HELAs qualitatives Ziel besteht darin, den Wasserverbrauch weiter zu reduzieren, was über das monatliche Monitoring der Zählerstände verfolgt wird. Zusätzlich soll die Qualität des Wassers und Abwassers stimmen. Dies wird zum einen über unsere Anbieter und gleichzeitig auch durch unsere eigenen Proben nach Beprobungsplan sichergestellt.

Im Jahr 2024 bezogen wir 117.248 m³ Süßwasser von unserem Anbieter. Damit hat HELA im betreffenden Jahr ca. 1,3 % mehr Wasser entnommen als noch im Vorjahr. Der Wasserverbrauch liegt für das Berichtsjahr bei 36.348 m³, das Abwasser liegt dementsprechend bei 80.900 m³.

Neben dem Hauptzähler sind bei HELA mehrere Unterzähler in den verschiedenen Bereichen installiert, um die Entnahmen der Bereiche erfassen und in der Folge Maßnahmen erarbeiten zu können.

Finanzielle Auswirkungen spüren wir bereits heute. Die Kosten für die Abwasserentsorgung steigen kontinuierlich. Als potenzielle finanzielle Auswirkungen können Strafzahlungen, die bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben fällig werden, ebenso wie die bei Wasserverknappung im Extremfall entstehenden Engpässe in der Produktion angeführt werden.



2.3

RESSOURCEN



Als lebensmittelverarbeitendes Unternehmen mit Schwerpunkt auf Gewürze und Kräuter sind wir auf Rohstoffe aus aller Welt angewiesen.

RISIKEN

Durch Risiken wie Naturkatastrophen, politische Krisen, Kriege oder Krankheiten steigt die Wahrscheinlichkeit für eine Verknappung einzelner oder gar mehrerer Rohstoffe, was einen direkten Einfluss auf die Einkaufspreise haben kann.

ZIEL

Eine effiziente Ressourcennutzung ist für uns – wie für jedes verarbeitende Unternehmen – ein essenzieller Baustein sowohl für unseren Erfolg als auch für das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele. Für HELA ist die verantwortungsvolle Beschaffung, Nutzung und Verwertung von Ressourcen fundamental.

EFFIZIENTE RESSOURCENNUTZUNG

Neben der Vermeidung von Ressourcenverschwendung arbeiten wir kontinuierlich an Innovationen bezüglich ressourceneffizienter Produkte und an der Optimierung der Produktion durch Umarbeitung oder Investition in technische Anlagen. Unser vorausschauendes Energiemanagementsystem und das Qualitätsmanagement mit Fokus auf einer möglichst energieeffizienten, fehlerfreien Produktion bei hohen Produktqualitäten über sämtliche Produktionsebenen hinweg hilft uns, Ausschuss und Reklamationen zu vermeiden. Die gesamte Crew überprüft kontinuierlich, ob Produktionsprozesse optimiert oder Produktionsfehler vermieden werden können. Abfälle werden konsequent getrennt, sodass Wertstoffe recycelt werden können, statt unsortiert in der Abfallvernichtung zu enden. Den Einsatz von Kartonverpackungen optimieren wir kontinuierlich. Ein zentrales Element

dabei ist auch unser Lean Management, das den Gedanken der optimalen Ressourcennutzung aufgreift, in der Organisation verankert und Projekte anstößt oder begleitet.

RESSOURCENSICHERSTELLUNG

Die Ressourcensicherstellung und -zuflüsse bauen wir durch langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten und das Vorhandensein von Zweit- und Drittlieferanten aus. Da es jederzeit zu einem regionalen Ernteausfall kommen kann, ist es uns besonders wichtig, Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten zu unterhalten, die Rohstoffe aus verschiedenen Anbaugebieten anbieten. Zudem arbeitet unsere Crew kontinuierlich daran, vorhandene Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen. Gemeinsam mit dem internen Lean Management wird dann an der Umsetzung des Verbesserungspotenzials gefeilt.

KREISLAUFWIRTSCHAFT UND ABFALLMANAGEMENT

Zum Schutz von Ressourcen gehört auch eine funktionierende Kreislaufwirtschaft. Beim Abfallmanagement werden wir von einem externen Dienstleister unterstützt, der sich nicht nur um die Koordinierung der jeweiligen Dienstleister im Bereich Abfall kümmert, sondern auch als beratendes Unternehmen auftritt. Wir nehmen regelmäßig Termine zum Abfallmonitoring wahr und optimieren diesen Aspekt kontinuierlich. Dies betrifft sowohl den werkseigenen Wertstoffhof als auch die Frage, was wir wie trennen. Die monatlichen Berichte erhalten alle entsprechenden Interessenträger im Unternehmen, sodass HELA bei Unregelmäßigkeiten schnell reagieren kann.



Das Herzstück unseres Abfallmanagements ist ein ausgeklügeltes Farbcodierungssystem zur Wertstoffsor-tierung. Bevor das Farbcodierungssystem etabliert wurde, haben HELA und der Dienstleister gemeinsam die damalige Situation analysiert. Daraus wurden Maßnahmen und erforder-liche Investitionen abgeleitet. Dies beinhaltete das Aufstellen von blauen Papiereimern in jedem Büro, Wertstoffsammlern in den Flu-ren der Verwaltung (rot – Abfall zur Verwertung, grün – Bioabfall/ Speisereste, gelb – gelber Sack) und das Farbsystem mit Containern für die Produktion. Die sortenreine Trennung ermöglicht es uns, Abfall- und Wertstoffe effektiver zu recyceln.

Unser Sortiersystem funktioniert nur deshalb so gut, weil die gesamte Crew an einem Strang zieht. Regelmäßige Schulungen und die klar ver-ständliche Beschilderung der Mülleimer und Container helfen, fehlerhafte Sortierungen zu vermeiden, und ermöglichen damit mehr Recycling.

In 2024 konnten wir über 99,99 % der Abfälle dem Recycling und der Verwertung zuführen. Über 15 % davon wurden recycelt, während mehr als 84 % der Abfälle für die Verbrennung zur Energierückgewinnung verwendet wurden.

Unsere typischen Abfallströme sind nasse und trockene organische Produktionsabfälle, gebrauchte BigBag-Materialien, Hartpapiersäcke, Kartonagen und Papier, Abfall zur Verwertung, transparente Folien, Bauschutt, Akten zur Datenvernichtung, Etikettenträgerpapier, Grünabfall, Holz, Kunststoffe, Umreifungsbänder, Mischschrott sowie diverse andere Metalle und Sperrmüll. Nachdem wir mit unserer Crew den Abfall bereits gewissenhaft sortiert haben, wird vor der Verwertung beim Abfallentsorger noch weiter aussortiert.

2.4

EIGENE BELEGSCHAFT



Unsere Crew ist das Rückgrat
unseres Unternehmens.

RISIKEN UND CHANCEN

HELA achtet auf die Sicherheit und das Wohlbefinden jedes einzelnen Crewmitglieds. Deshalb werden regelmäßig Feedbackgespräche und Umfragen durchgeführt, Erfahrungen gesammelt und Kennzahlen berechnet, um Auswirkungen, Chancen und Risiken gezielt in unsere HR-Strategie einbeziehen zu können. In einer Gesellschaft, in der Informationen so schnell und in einem solchen Umfang verfügbar sind, nehmen psychische Belastungen durch Informationsflut und durch belastende Nachrichten von Kriegen, Krankheiten und Umweltkatastrophen zu. Langfristige Krankenstände, verursacht durch psychische Probleme, häufen sich in Deutschland. Ein weiteres, nicht zu unterschätzendes Risiko ist der demografische Wandel. In den kommenden Jahren verlassen die geburtenstarken Jahrgänge den Arbeitsmarkt und nehmen all ihre Erfahrungen und angeeignetes Wissen mit, was dann in den Unternehmen fehlt. Diese Lücke zu füllen, ist nicht einfach, da anderen, jüngeren Fachkräften häufig noch die Erfahrung fehlt. Eine Aufgabe, die intensive Anstrengungen erfordert, ist der Erhalt des Fachwissens im Unternehmen. Die mangelnde Verfügbarkeit von Kita-Plätzen ist nur ein Beispiel für die zahlreichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im schlimmsten Fall können, sollten die Herausforderungen nicht bewältigt werden, Elternteile nicht ins Berufsleben zurückkehren, da diese Vereinbarkeit nicht gegeben ist.

AUSWIRKUNGEN

Auswirkungen wie Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte psychische Belastungen und die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vermeiden wir bestmöglich. Selbstverständlich halten wir uns an alle geltenden gesetzlichen Vorgaben. Dies wird durch SEDEX regelmäßig verifiziert. Des Weiteren hat

unsere Crew stets die Möglichkeit, sich mit Bedenken und Anliegen an die Vorgesetzten oder direkt an die Personalabteilung zu wenden. Gemeinsam werden Lösungsansätze entwickelt und umgesetzt. Natürlich können Crewmitglieder sich auch anonym über das Intranet melden. Die letzte Mitarbeiterumfrage wurde im Jahr 2023 durchgeführt. Die entsprechenden Ergebnisse werden unter anderem gemeinsam mit dem Betriebsrat, der Jugendauszubildenden-Vertretung und den jeweiligen Abteilungen für Optimierungen genutzt.

ZIEL

Unser oberstes Ziel ist die kontinuierliche Messung und Verbesserung von Maßnahmen zu positiven und negativen Auswirkungen sowie zu Risiken und Chancen. Jede Maßnahme wird genau nachverfolgt und die Fortschritte werden dokumentiert, so dass bei Abweichungen eingegriffen werden kann. Im Jahr 2025 wird eine neue HR-Software eingeführt, durch die mehr Transparenz sowie eine bessere Organisation und mehr Eigenverwaltung für die Crew ermöglicht werden soll.

MASSNAHMEN

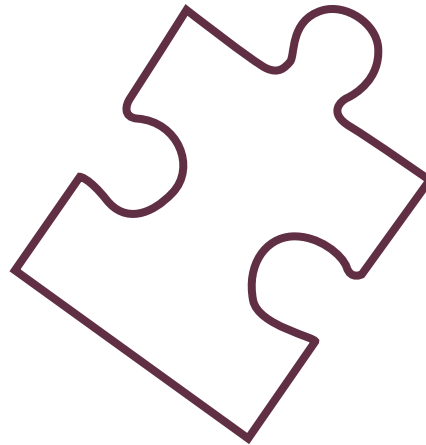
HELA stellt sich der großen Herausforderung, ein zukunftssicheres Personalmanagement aufzubauen. Um eine wertschätzende Kultur langfristig aufrechtzuerhalten, befragen wir unsere Crew regelmäßig in Feedbackgesprächen und Umfragen zu ihren Anliegen, Ideen und Meinungen. Die Ergebnisse nutzen wir für kontinuierliche Verbesserungen der Unternehmenskultur. Unsere Führungskräfte werden regelmäßig darauf geschult, den richtigen Umgangston weiter zu verfeinern, und auch HELAs Du-Kultur ermöglicht die angenehme Kommunikation auf Augenhöhe. Sonderzahlungen, Team-Events und Feiern sowie Mitarbeiter-Bene-

fits sind nur einige der Maßnahmen, die wir unserer Crew als Form der Wertschätzung entgegenbringen. In einschneidenden Situationen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall oder Erwerbsunfähigkeit, Elternurlaub oder Ruhestand wird die Crew nicht allein gelassen. Sozialer Schutz durch öffentliche Programme und durch vom Unternehmen angebotene Leistungen unterstützen die Crewmitglieder auch unter solchen Umständen.



**SELBSTVERTRAUEN
UND MOTIVATION SIND
WICHTIG FÜR EINE
ERFOLGREICHE CREW.**





KOMPETENZ- UND WISSENSMANAGEMENT

Wissen bildet den Grundstein für nahezu alles. Doch genau dieses Wissen geht in Firmen nun zunehmend verloren. Um diesem durch den Renteneintritt von Fachkräften begründeten Verlust entgegenzuwirken, baut HELA das Kompetenz- und Wissensmanagement kontinuierlich aus. Unsere Kompetenzmatrix zeigt den aktuellen Kompetenz- und Wissensstand ebenso wie jene Bereiche, in denen Wissen fehlt. In Feedbackgesprächen mit unseren Crewmitgliedern erörtern wir darüber hinaus, ob Schulungen, Seminare oder Weiterbildungen hilfreich wären, und setzen diese dann auch um. Wenn unsere Crew selbstständig sieht, dass Weiterbildungsbedarf besteht, gibt sie das an die Vorgesetzten weiter, um gemeinsam einen geeigneten Kurs zu finden. Damit wir die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen ermitteln können, erhalten die Kursteilnehmenden im Anschluss einen Fragebogen zur Qualität der Fortbildung. Nicht nur interne, sondern auch externe Schulungen und Fortbildungen werden realisiert, und es werden Teilzeitmodelle für die persönliche Weiterentwicklung ermöglicht. Um unseren Crewmitgliedern Schulungen und Seminare künftig noch gezielter anbieten zu können, wollen wir unser Kompetenz- und Wissensmanagement weiter ausbauen.

DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT, DISKRIMINIERUNG

Unsere Crew besteht aus einer bunten Gruppe Menschen aus verschiedenen Ländern, mit vielen Religionen, diversen Geschlechtern und individuellen Bedürfnissen – und jedes einzelne Crewmitglied ist uns wichtig und kostbar. Diskriminierung wird bei uns nicht geduldet, und im Jahr 2024 wurde kein derartiger Vorfall gemeldet. Auch dank unserer Unternehmenskultur wird jedes Crewmitglied so angenommen, wie es ist, und dort unterstützt, wo es Hilfe benötigt. Wir sind eine Crew - wir halten zusammen.

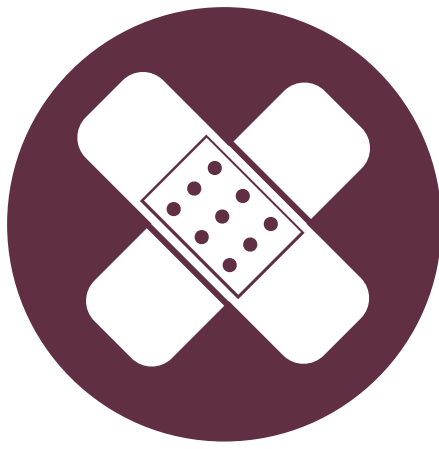
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT WERDEN BEI UNS GELEBT.

BERICHTERSTATTUNG NACH ESRS

WEITERFÜHRENDE PERSONALKENNZAHLEN FÜR DAS JAHR 2024

ANZAHL CREWMITGLIEDER (DURCHSCHNITTliche PERSONENANZAHL)	516
davon männlich	405
davon weiblich	111
VORÜBERGEHEND BESCHÄFTIGTE	
davon männlich	4
davon weiblich	30
ANZAHL DER CREWMITGLIEDER OHNE GARANTIERTE ARBEITSSTUNDEN	0
ANZAHL DER CREWMITGLIEDER, DIE DAS UNTERNEHMEN IM BERICHTSZEITRAUM VERLASSEN HABEN	38
QUOTE DER MITARBEITERFLUKTUATION IM BERICHTSZEITRAUM	7,36 %
GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH PERSONENANZAHL AUF DER OBERSTEN FÜHRUNGSEBENE	
davon männlich	11
davon weiblich	2
GESCHLECHTERVERTEILUNG IN % AUF DER OBERSTEN FÜHRUNGSEBENE	
davon männlich	84,62 %
davon weiblich	15,38 %
VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPEN: UNTER 30 JAHRE	88
VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPEN: 30-50 JAHRE	209
VERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH ALTERSGRUPPEN: ÜBER 50 JAHRE	219

CREWMITGLIEDER MIT EINER BEHINDERUNG	
davon männlich	15
davon weiblich	5
Crewmitglieder mit einer Behinderung in % (gesamt)	4,00 %
ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE AN REGELMÄSSIGEN LEISTUNGS- UND LAUFBAHNBEURTEILUNGEN TEILGENOMMEN HABEN	
davon männlich	405/405
davon weiblich	111/111
PROZENTANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN, DIE AN REGELMÄSSIGEN LEISTUNGS- UND LAUFBAHNBEURTEILUNGEN TEILGENOMMEN HABEN (GESAMT)	100 %
DURCHSCHNITTliche ZAHL DER SCHULUNGSSTUNDEN JE CREWMITGLIED	
davon männlich	7 Stunden
davon weiblich	6 Stunden
PROZENTSATZ DER CREWMITGLIEDER, DIE ANSPRUCH AUF URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN HABEN	100 %
PROZENTSATZ DER CREWMITGLIEDER, DIE URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN GENOMMEN HABEN	3 %
GESCHLECHTSSPEZIFISCHES VERDIENSTGEFÄLLE, D. H. DIE DIFFERENZ ZWISCHEN DEM DURCHSCHNITTSEINKOMMEN VON WEIBLICHEN UND MÄNNLICHEN CREWMITGLIEDERN, AUSGEDRÜCKT ALS PROZENTSATZ DES DURCHSCHNITTSEINKOMMENS DER MÄNNLICHEN CREW	6 %
VERHÄLTNISS DER JÄHRLICHEN GESAMTVERGÜTUNG DER HÖCHST BEZAHLTEN EINZELPERSON ZUM MEDIAN DER JÄHRLICHEN GESAMTVERGÜTUNG ALLER CREWMITGLIEDER (OHNE DIE AM HÖCHSTEN BEZAHLTE EINZELPERSON)	Die höchstbezahlte Person verdient ca. das 5-fache der durchschnittlichen Gesamtvergütung der Crew. Das entspricht einem Verhältnis von 80,99 %.



GESUNDHEITSSCHUTZ

Um fortlaufende Sicherheit in einem Betrieb zu gewährleisten, muss kontinuierlich daran gearbeitet werden. HELA hat ein Sicherheits- und Gesundheitsmanagement eingerichtet, um unsere Crew bestmöglich vor allen Gefahren zu schützen. Die Arbeitsgruppe des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements überprüft regelmäßig die Risikobeurteilungen aller Anlagen und Maschinen sowie die Gefährdungsbeurteilungen aller Arbeitsplätze. Auch mit der angestrebten Einführung des Umweltmanagementsystems nach ISO-Norm wollen wir diesen Themenbereich weiter adressieren.



Tägliche Abfragen der Unfälle und Beinahe-Unfälle helfen, Risikobereiche schnell zu identifizieren und in der Folge die Gefahren zu verringern. Unsere Crew wird regelmäßig zu den Themen Arbeitsschutz, Gesundheit und Hygiene geschult. Ereignisse und Ergebnisse werden gerade in produktionsnahen Bereichen über installierte Shopfloorboards kommuniziert und diskutiert. Neben Arbeitsschutzkleidung und persönlicher Schutzausrüstung (Gehörschutz, Masken, Exoskeletten, Sicherheitsschuhen, Arbeitsschutzbrillen etc.) für die Produktionsmitarbeitenden gibt es in den Büros als präventive Maßnahmen ergonomische Schreibtischstühle sowie höhenverstellbare Schreibtische und Bildschirme. Zusätzlich werden Lärmkonzepte für Produktion und Großraumbüros angewandt.

Für die Crewmitglieder im Außendienst achten wir bei der Auswahl von Firmenfahrzeugen auf ergonomische Anforderungen und Ansprüche. Generelle Beratungen zu Ergonomie oder mentaler Gesundheit, Angebote wie unsere „bewegte Pause“, Massagen und Gesundheitstipps sowie Yogakurse, Sportkurse oder Gesundheitstage werden von unserer Crew gern genutzt. Regelmäßig sind Arbeitsmediziner vor Ort und führen auch Untersuchungen und Impfungen durch. HELA unterstützt die Mitarbeitenden durch einen finanziellen Zuschuss zu Fitnessangeboten. Das betriebliche Eingliederungsmanagement, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die betriebliche Gesundheitsförderung arbeiten kontinuierlich an der Umsetzung und Neugestaltung von Maßnahmen zum Schutz unserer Crew.



**„SICHERHEIT IST
KEIN ZUFALL“ IST
EIN ZITAT, DAS ES
AUF DEN PUNKT
BRINGT.**

RISIKEN

Trotzdem ist die Belegschaft diversen Risiken ausgesetzt. Dazu gehören unter anderem:

- mechanische und elektrische Gefährdungen
- Gefahrgüter und Gefahrenstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdung
- thermische Gefährdungen
- Gefährdungen aufgrund der Arbeitsumgebung (Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung, Beleuchtung etc.)
- physische Gefährdungen
- psychische Gefährdungen

All diese Gefahren für die Belegschaft werden für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche ermittelt und bewertet. Sollte Handlungsbedarf bestehen, werden Maßnahmen definiert und umgesetzt. So wird das Risiko für die Belegschaft minimiert oder im besten Fall auf null gesetzt. Die Implementierung der Maßnahmen erfolgt nach dem TOP-Prinzip. Umgesetzte Maßnahmen werden regelmäßig überprüft, neu bewertet und ggf. angepasst. Die regelmäßige Gefährdungsbeurteilung verringert das Risiko für die Crew und erhöht gleichzeitig die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sollte es trotz aller Vorsichts- und Sicherheitsmaßnahmen zu Beinahe-Unfällen oder Unfällen kommen, erfährt das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement davon zeitnah über interne Meldungen. Vorfälle werden dokumentiert, bewertet und ggf. werden Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Im Unternehmen wird eine Unfallstatistik geführt. Hier wird nach Unfallarten dokumentiert sowie in „meldepflichtig“ und „nicht meldepflichtig“ unterteilt. In der Unfallstatistik sehen wir die Unfallschwerpunkte, und die betroffenen Abteilungen oder Arbeitsbereiche. Die Belegschaft der Verwaltung ist am seltensten von Unfällen betroffen. Im Zuge der Gefährdungsbeurteilungen nach BetrSichV werden potenzielle Gefahrenquellen analysiert und Risiken erkannt. Regelmäßig finden Begehungen zum Thema Arbeitssicherheit (wöchentlich SOS-Rundgang, monatliche Begehung zum Thema Arbeitsschutz, viermal jährlich Begehung mit der Betriebsärztin) statt.

ZIEL

Unser oberstes Ziel im Hinblick auf Sicherheit- und Gesundheitsschutz ist es, Gefährdungen der Belegschaft deutlich zu reduzieren oder zu eliminieren. Im Rahmen einer Risikobewertung wird vor der Umsetzung von Maßnahmen geprüft, ob diese erfolgsversprechend sind. Sollte nach der Implementierung der Maßnahme das Schutzziel noch nicht ganz erreicht worden sein, wird nachgesteuert.

BERICHTERSTATTUNG NACH ESRS

MASSNAHMEN

Wird ein Risiko für die Belegschaft erkannt, werden alle erforderlichen Maßnahmen definiert, implementiert und dokumentiert. Das betrifft alle Gefährdungsarten für die Belegschaft. Crewmitglieder haben stets die Möglichkeit, gegenüber direkten Vorgesetzten, Stellvertretern, dem gesamten Betriebsrat, Produktionsleitern, technischen Leitern, Betriebsleitung, allen Sicherheitsbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit der Personalabteilung oder auch dem Vorschlagswesen ihr Anliegen zu äußern oder Vorschläge zu unterbreiten. Die zuständigen Ansprechpartner werden im Intranet im Bereich „Arbeitssicherheit“ vorgestellt. Zusätzlich sollen Crewmitglieder ihre Bedenken unverzüglich ihren Vorgesetzten melden. Der oder die jeweilige Vorgesetzte stimmt mit den betreffenden Betriebsleitern die weitere Vorgehensweise ab. Anfragen der Crew werden sensibel geprüft, Probleme erst genommen und die gewünschten Veränderungen bewertet. Die jeweiligen Fachbereiche werden informiert und in die Problemlösung einbezogen. Häufig werden auch die Fachbereiche vor Ort aufgesucht, um das Problem der Crew zu prüfen und zu bewerten. Dies

erfolgt zeitnah nach dem Kommunizieren des Problems. Das betroffene Crewmitglied und ggf. auch weitere Kollegen sind aktiv an der Lösungssuche und der entsprechenden Umsetzung beteiligt.

Die Einführung von Shopfloor-Meetings im Jahr 2025 bietet uns künftig unter der Kategorie „Arbeitssicherheit“ ein tägliches Forum zur Diskussion von arbeitssicherheitsrelevanten Themen und Risiken.

Alle Begehungen, Anliegen und Aufgaben im Bereich Arbeitsschutz werden dokumentiert.

ERARBEITETE ZIELE WERDEN „SMART“ FORMULIERT UND VERFOLGT.

Je nach Umfang der Maßnahme werden Meilensteine definiert und diese regelmäßig verifiziert. Werden hier Abweichungen vom (Zwischen-) Ziel erkannt, wird unverzüglich korrigiert. Außerdem finden regelmäßig Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses statt.



Damit nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Crew alles umsetzen kann, um Unfälle zu vermeiden, wird die Belegschaft regelmäßig geschult. Dies kann auf verschiedenen Wegen geschehen: im Intranet, im Rahmen von Abteilungsterminen, bei den regelmäßigen Betriebsversammlungen und über die internen und verpflichtenden UWEB-Schulungen. Zu regelmäßigen Terminen wird die Crew animiert, sich einzubringen, zu informieren und alle oben genannten Kanäle zu nutzen, um ihr Anliegen oder ihre Beschwerde vorzutragen. Möchten Crewmitglieder anonym bleiben, so können sie ihr Anliegen anonym über das Intranet mitteilen oder den Briefkasten des Betriebsrates nutzen. Der Wunsch, anonym zu bleiben, wird von allen respektiert und entsprechend behandelt. Zusätzlich gibt es in den Bereichen Sicherheitsbeauftragte, die auf Arbeitsebene Ansprechpartner für sicherheitsrelevante Themen in den Abteilungen sind.

Alle drei Jahre erfolgt eine Mitarbeiterbefragung in der gesamten Belegschaft. Ein Team aus den verschiedenen Fachbereichen und die Geschäftsführung bewerten die Vorschläge, Wünsche und Ideen. Anschließend entsteht für alle Abteilungen und Fachbereiche ein Maßnahmenplan, der umzusetzen ist. Die Umfrage ist anonym und gilt auch als Grundlage zur Beurteilung der psychischen Gefährdung. Die nächste wird im Februar/März 2026 stattfinden.

Über regelmäßige Begehungen, Gespräche in den Abteilungen mit der Crew vor Ort, die Einführung von Lean Management, Shopfloor-Management, Mitarbeiterumfragen, Gefährdungsbeurteilungen, ASA-Sitzungen, SOS-Rundgänge, Einbindung der Crew in die Lösungssuche und Umsetzung von Vorschlägen und Ideen der Crew stellen wir sicher, dass unsere Praktiken und Aktivitäten keine negativen Auswirkungen auf die Belegschaft haben.



2.5

ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Nachhaltigkeit reicht über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus. HELAs Wertschöpfungskette umspannt den gesamten Globus.

Unsere Lieferanten sind weltweit ansässig, und dementsprechend werden die unterschiedlichsten nationalen Arbeitsschutzgesetze angewandt, die teilweise von den europäischen Standards abweichen.

HELA stellt durch die umfassende Kommunikation mit Lieferanten und deren verpflichtende Unterzeichnung unseres Code of Conduct sicher, dass die Interessen, Standpunkte und Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette berücksichtigt werden. Des Weiteren stimmen HELAs Geschäftspartner unseren AEB zu, laut denen Konformität mit dem Code of Conduct vorgeschrieben ist, und versichern damit die Einhaltung der darin dargelegten Grundsätze. Zusätzlich achtet HELA darauf, kein „Lieferantenhopping“ zu betreiben, sondern langfristige und nachhaltige Partnerschaften mit Erzeugern bzw. Lieferanten aufzubauen.

Da der Handel und die Verarbeitung von Gewürzen Teil unseres Geschäftsmodells sind, sind wir auf Quellen in verschiedenen Ländern angewiesen. Ein sehr geringer Prozentsatz unserer Lieferanten stammt aus Indonesien und Indien – Ländern, welche aufgrund der vor Ort geltenden Gesetze potenzielle Schwachstellen aufweisen. Wir stehen in engem Kontakt zu unseren dort ansässigen Lieferanten. Diese sichern uns durch entsprechende Dokumente zu, die Inhalte unseres Code of Conduct zu befolgen und dafür zu sorgen, dass die Rechte der Arbeitskräfte gewahrt werden.

Eine Gewürzlinie, die uns besonders am Herzen liegt, ist "Chamkar". Mit ihr haben wir eine Produkt-

EINE GEWÜRZLINIE, DIE UNS BESONDERS AM HERZEN LIEGT, IST „CHAMKAR“.

gruppe ins Leben gerufen, die soziale Verantwortung und höchste Qualität zusammenbringt. In Kambodscha arbeiten wir mit Landwirten zusammen, die wir persönlich kennen. Durch finanzielle Unterstützung fördern wir die schulische Ausbildung der Farmer-Kinder. Den nachhaltigen Anbau und die faire Bezahlung der Farmer nehmen wir ebenso ernst.

HELA selbst ist SMETA-auditiert und arbeitet mit diversen SMETA-Lieferanten zusammen, die dies ebenfalls sind. Aktuell besteht aber keine Vorgabe, Ware ausschließlich von SMETA-auditierten Betrieben zu beziehen. Wir sind uns unserer Stellung in der Lieferkette bewusst und stets bemüht, unseren Einfluss auf die Lieferanten auszubauen. Aus diesem Grund halten wir unseren Code of Conduct aktuell und sichern so die Rechte aller Beteiligten. Darüber hinaus investieren wir momentan in die Maßnahmenfindung und untermauern unsere Kommunikation mit Stakeholdern mit sowohl qualitativen als auch quantitativen Informationen. Um künftig negative Auswirkungen und Risiken für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zielgerichteter erkennen und mit Folgemaßnahmen minimieren zu können, arbeitet HELA derzeit am Aufbau einer entsprechenden Wertschöpfungskette.



3

HERAUS- FORDERUNGEN



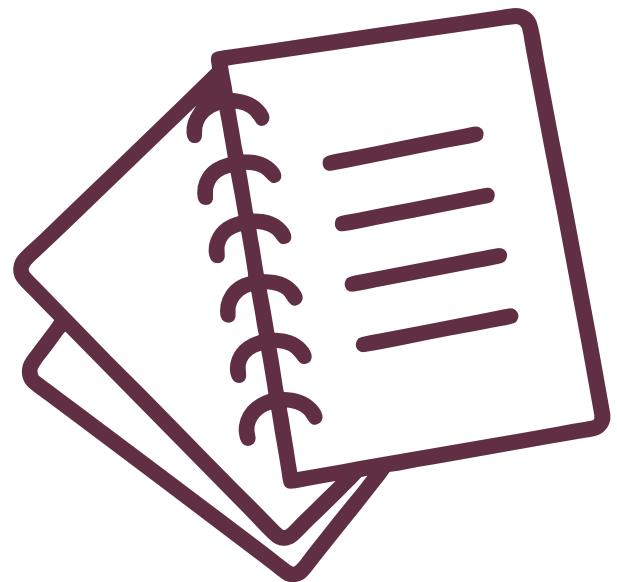
Bei der erstmaligen Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Jahr 2023 haben wir den GRI-Standard angelegt und dabei bereits viel gelernt und neu aufgebaut. Für die Berichterstattung für das Jahr 2024 haben wir die ESRS als Basis genutzt.

Die Einführung der European Sustainability Reporting Standards ist eine der größten Veränderungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung der letzten Jahre. Die ESRS sollen die Transparenz, Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit von Daten im Bereich der Nachhaltigkeit erhöhen. Gleichzeitig führt dies in Unternehmen zu einer bisher nicht bekannten Komplexität bei der Informationsbeschaffung und -nutzung. Teilweise können wir bereits während der Anwendung der GRI-Standards aufgebautes Wissen und entsprechende Strukturen nutzen. Parallel sind sehr viele Datenpunkte hinzugekommen, die wir zuvor nicht erhoben haben. Vor allem die Kennzahlen zu potenziellen finanziellen Auswirkungen können wir aktuell kaum angeben, da wir erst dabei sind, diese aufzubauen. Das Hauptproblem in dieser Hinsicht ist, dass die erforderlichen Daten bislang nicht systematisch erfasst wurden und dies erst etabliert werden muss.

Der Koordinationsbedarf ist nicht zu unterschätzen. Da im Rahmen der ESRS eine große Menge an Informationen erfragt wird, sind die jeweiligen Fachabteilungen stärker gefordert. Die Zusammenarbeit zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung und den jeweiligen Fachabteilungen hat, wie bereits für die Berichterstattung 2023, hervorragend funktioniert.



ZUSAMMENFASSEND LÄSST SICH FESTSTELLEN, DASS MIT DEN ESRS NEUE HERAUSFORDERUNGEN AUF UNS ZUKOMMEN, DIE WIR IN ZUKUNFT WEITER ANGEHEN WERDEN.



3

HELAs PROJEKTE IM JAHR 2024



HELAS PROJEKTE IM JAHR 2024

Mit unserem Engagement möchten wir eine bessere Zukunft für alle realisieren. Für uns gibt es zukünftig nachhaltige Lieferketten, in denen alle einen fairen Lohn für ihre Arbeit unter guten Arbeitsbedingungen erhalten, wobei gleichzeitig die Umwelt geschont wird. In unserer Vorstellung ist Inklusion nicht länger eine Besonderheit, sondern eine Selbstverständlichkeit. Wir wünschen uns eine Zukunft, in der Benachteiligungen nicht mehr vorkommen und wir uns stattdessen gegenseitig unterstützen.

MIT CHAMKAR HABEN WIR EINE EIGENE GEWÜRZ- LINIE INS LEBEN GERUFEN, DIE HÖCHSTE QUALITÄT UND SOZIALE VERANTWORTUNG GROSSSCHREIBT.

Um diese Vorstellungen in die Realität zu übertragen, haben wir unsere Produktlinie „Chamkar“ aufgebaut und unterstützen mit der HELA Stiftung die inklusive Aus- und Weiterbildung von Kindern und Jugendlichen.

Die „Chamkar“-Gewürze beziehen wir direkt von ausgewählten Farmen in Kambodscha. Dadurch bringen wir höchste Qualität für unsere Kunden und faire Arbeitsbedingungen für die Landwirte zusammen. Dank direkter Beziehungen und regelmäßiger Besuche kennen wir die Landwirte persönlich. Wir fördern nicht nur faire Bezahlung und nachhaltigen Anbau, sondern unterstützen auch die Schulen der Farmer-Kinder finanziell. Die aus Pappe gefertigten Verpackungen sind mit einem Zuckerrohr-basierenden Etikett verziert und damit ebenfalls nachhaltig.





**IM JAHR 2024 KONNTEN WIR
DARÜBER HINAUS
SPENDENGELDER IN HÖHE
VON 37.000 EURO ÜBERREICHEN.**

Seit 2023 haben wir den Fokus unserer HELA Stiftung auf Inklusionsprojekte für Kinder und Jugendliche gelegt. Wir unterstützen beispielsweise die musikalische Weiterbildung in inklusiven Kita-Gruppen und Grundschulen und die Organisation „SIT'N'SKATE Rollstuhlschulsport“, damit Kinder wichtige Fähigkeiten im Umgang mit ihrem Rollstuhl spielerisch erlernen und aufbauen können. Zusätzlich spenden wir Gebärden-Daumenkinos von „talking hands“ an inklusive Kitas, Grundschulen und andere von uns ausgewählte Bildungsstätten. Wir sind immer offen für neue Projektideen und freuen uns, viele Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung begleiten zu können.



**SEIT 2023 HABEN WIR DEN FOKUS
DER HELA STIFTUNG AUF INKLU-
SIONSPROJEKTE FÜR KINDER UND
JUGENDLICHE GELEGT.**

UNSER PLAN FÜR 2025

Für das Jahr 2025 haben wir uns viel vorgenommen: HELAs Nachhaltigkeitsstrategie wird eine detailliertere Form bekommen und uns auf Kurs bringen und halten.

Die Nachhaltigkeitsabteilung wird daran arbeiten, die Berichterstattung weiter auszubauen und zu verbessern. Vor allem die Datenquantität und -qualität werden wir angehen und die bereits vorhandenen Strukturen möchten wir festigen und weiter ausbauen. Im Jahr 2025 steht auch die Aktualisierung unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse an, die gemeinsam mit einer Beratung durchgeführt werden wird. Zusätzlich werden wir weitere Maßnahmen in Angriff nehmen, wie den Aufbau einer zweiten PV-Anlage und die kontinuierliche nachhaltige Gestaltung des Fuhrparks. Nachhaltigkeit wird auch im Jahr 2025 bei HELA aktiv gelebt und umgesetzt werden. Unsere Lieferketten werden wir transparenter gestalten, und wir

beginnen mit der Einführung einer neuen HR-Software, um noch mehr Transparenz und eine bessere Organisation zu schaffen. Nachhaltigkeit ist längst kein Beiwerk mehr, sondern fester Bestandteil zahlreicher Entscheidungen. Den eingeschlagenen Kurs verfolgen wir weiter - und HELA lässt sich von den Herausforderungen, die auf uns zukommen werden, nicht den Wind aus den Segeln nehmen.



DAS NACHHALTIGKEITS-TEAM SAGT „DANKE“

Damit wären wir also am Ende des zweiten Nachhaltigkeitsberichts von HELA gelangt. Wir möchten an dieser Stelle der gesamten Crew für die unermüdliche Unterstützung danken.



Die Umstellung auf ESRS brachte für die Crew Herausforderungen und noch mehr Arbeitsaufwand mit sich. Die Fachabteilungen haben viel Zeit in hochwertige Daten- und Informationsvorbereitung investiert. Neue Datensammlungen, zahlreiche Analysen und Recherchen und noch mehr Gespräche bilden die Basis des Berichts. Wir möchten uns bei der gesamten Crew für die tolle Teamarbeit bedanken: ohne diese hätte der Bericht nicht in diesem Umfang erstellt werden können.

Auch dieses Mal haben wir bei der Vorbereitung viel gelernt, sind über den einen oder anderen Stolperstein gefallen, wieder aufgestanden und haben weiter-

gemacht. Natürlich müssen wir unsere Datenerhebung weiter ausbauen und die Nachverfolgung von Maßnahmen schärfen. Dies wollen wir in den nächsten Jahren weiter angehen.

Wir bedanken uns bei allen, die zu diesem Bericht beigetragen haben – mit ihrem Wissen, ihrem Engagement oder einfach dadurch, dass sie „mit angepackt haben“. Auf unserer Reise in eine nachhaltige Zukunft werden wir immer wieder Flauten erleben, aber wir wissen auch, dass unsere Crew es immer schaffen wird, uns wieder auf Kurs zu bringen.

Wir hoffen, dass es Ihnen Spaß gemacht hat, den Bericht zu lesen, und dass wir Ihnen die vielfältigen Informationen über HELA näherbringen konnten. Wir freuen uns schon jetzt auf den Nachhaltigkeitsbericht 2025 - und Sie hoffentlich auch.

Über Anregungen, Fragen und Feedback freuen wir uns.

willkommen@HELA.eu
+49(0) 41 02 / 496-0.

Ihre Nachhaltigkeits-Crew

ESRS - CONTENT - INDEX

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	SEITE
ESRS 2	ALLGEMEINE ANGABEN	10
ESRS E1	Klimawandel	17
ESRS E3	Wasserressourcen	24
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	26
ESRS S1	Eigene Belegschaft	28
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	38



ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 25.09.2026 veröffentlicht. Alle darin enthaltenen Daten beziehen sich auf den Hauptstandort Ahrensburg der HELA Gewürzwerk Hermann Laue GmbH.

HELA erstellte diesen Bericht, der den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2024 umfasst, in weitgehender Übereinstimmung mit den ESRS-Standards. Den Bericht haben wir in Anlehnung an die ESRS erstellt. Der Bericht wurde nicht extern geprüft.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde von unserer Geschäftsführung geprüft und abgezeichnet.

Impressum

Herausgeber:

HELA Gewürzwerk Hermann Laue
GmbH, 22923 Ahrensburg

Projektleitung: Lars Oehme

Berichtsinhalt: Sonja Werner

Gestaltung: Amanda Püschel

CO₂ Bilanz: Marc-Alexander Timm

Fotos: Adobe Stock, Shutterstock,
Jean-Francois Perigois

Mehr erfahren auf www.HELA.eu

 Hela Deutschland  @hela_deutschland

