

ERBER Group

**PASSION
PEOPLE
PROFIT**

Nachhaltigkeitsbericht 2015/16

Leaving foodprints

ERBER Group





An unsere Stakeholder!

Liebe Leserin, lieber Leser!

Ich bin sehr stolz, dass wir Ihnen den ersten umfassenden Nachhaltigkeitsbericht der ERBER Group präsentieren können. Die ERBER Group übernimmt schon seit langem gesellschaftliche Verantwortung. Das bedeutet für uns, dass neben wirtschaftlichem Wachstum und Erfolg ebenso soziale und ökologische Aspekte in unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigt werden und für uns einen hohen Stellenwert haben.

Unser Ziel ist es, die positiven Auswirkungen unseres Handelns konsequent zu steigern. Und das machen wir mit den richtigen Menschen, die leidenschaftlich einer gemeinsamen Vision folgen.

Passion – People – Profit: Um die Anforderungen und Erwartungen unserer Stakeholder erkennen und darauf reagieren zu können, haben wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wichtige Handlungsfelder ermittelt, die aus interner und externer Sicht von Bedeutung sind.

Die ERBER Group konnte in den letzten Jahren viel erreichen – darauf sind wir stolz. Uns ist aber auch bewusst, dass wir noch einiges zu tun haben. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der nächste große Schritt auf unserem Weg, der erste Schritt für eine strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit. Wir wollen eine langfristige Balance zwischen wirtschaftlichem Erfolg, Schutz der Umwelt und gesellschaftlicher Verantwortung erreichen.

Darum arbeiten wir kontinuierlich daran, unser verantwortungsvolles Handeln weiterzuführen und zu stärken. So können wir sicherstellen, dass wir auch in Zukunft unsere Versprechen gegenüber Kunden, Geschäfts- und Forschungspartnern, Mitarbeitern und Eigentümern einlösen können. Der Fokus auf unsere Unternehmensstärken, die Investition in Forschung und Entwicklung sowie die Förderung unserer Mitarbeiter führt zum Erfolg.

Nachhaltiges Handeln – im Sinne unserer Vision „Leaving footprints“ – ist unser Weg.

Ich lade Sie nun ein, auf den folgenden Seiten mehr über unsere Projekte und Leistungen aus den Geschäftsjahren 2015 und 2016 zu erfahren! [🔗 102-14](#)

Herzlichst Ihr

Jan Vanbrabant, PhD

Vorstandsvorsitzender

ERBER AG
Getzersdorf 2017



Inhalt

Unser Unternehmen	10
Unsere Mitarbeiter	22
Unsere Kunden	28
Unsere Forschung	30
Unsere Produkte	34
Unsere Umwelt	38
Unser soziales Engagement	42
Prüfbericht	46
GRI-Content Index	47
Kennzahlen	53

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der ERBER Group. Er wurde in Übereinstimmung mit dem Vorstand der ERBER Group nach den international anerkannten, aktuellen GRI-Standards „in Übereinstimmung“ – Kern erstellt und beinhaltet Informationen der Geschäftsjahre 2015 und 2016* und wird alle zwei Jahre aktualisiert. 102-50, 102-51, 102-53, 102-54, 102-55, 102-56

Mit diesem Bericht möchten wir unsere Aktivitäten, Fortschritte, aber vor allem Schwerpunkte für unsere weitere Entwicklung im Sinne nachhaltiger Maßnahmen darstellen. Es ist unser Ziel, unseren Mitarbeitern und gleichzeitig unseren Stakeholdern einen tiefen Einblick in unser Unternehmen zu geben und transparent darzustellen, wofür wir stehen, welche Ziele wir verfolgen und was wir gemeinsam mit unseren Partnern bereits erreicht haben.

Fachlich beraten und bei der Erstellung dieses Berichtes begleitet hat uns die Firma WEITSICHT – büro für zukunftsfähige wirtschaft (www.weitsicht.solutions).

Die Übereinstimmung dieser Richtlinien werden durch externe Prüfer begutachtet. Mit der Überprüfung wurde die Firma denkstatt GmbH beauftragt. Die Freigabe erfolgte durch den Vorstand der ERBER Group.

Den vollständigen GRI Content Index finden Sie im Anhang.

Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir in diesem Bericht darauf, die männliche und weibliche Formulierung zu verwenden.

*Das ERBER Group Geschäftsjahr dauert von Oktober bis inklusive September des Folgejahres und wird generell mit FY15 und FY16 bezeichnet.

Für Fragen, Anregungen und Feedback stehen wir Ihnen als Ansprechpartner jederzeit gerne zur Verfügung:



Claudia Hajdinyak
Head of Corporate Communications
Tel: +43 2782 803-0
claudia.hajdinyak@erber-group.net



DI Franziska Dorn
Manager Integrated Management System
Tel: +43 2782 803-0
franziska.dorn@erber-group.net



NACHHALTIGES
HANDELN BRAUCHT
SPÜRBARE EMOTION.

Wir gestalten Zukunft



Die Prinzipien der ERBER Group basieren auf nachhaltigen Strategien. Wir sind hier, um eine Verbesserung der Effizienz, Qualität und Sicherheit von Lebens- und Futtermittelprodukten zu sichern. Bei uns zählt nicht allein der Erfolg – unsere Ansätze sind nachhaltig in Hinblick auf Gesundheit, Lebensmittelsicherheit, Umwelt und Gesellschaft. Wir sind mit Leidenschaft Pioneers, Partners und Performers und hinterlassen 'foodprints', um eine bessere Welt für uns und unsere Kinder zu schaffen.

Wer wir sind

Die ERBER Group ist eine führende Firmengruppe im Bereich Futter- und Lebensmittelsicherheit mit Schwerpunkt auf natürlichen Futtermittelzusätzen, Futter- und Lebensmittel-Analyse und biotechnologischem Pflanzenschutz mit Konzernsitz in Getzersdorf/Österreich. Wir verstehen uns als Expertenorganisation und globalen Marktführer in unserer Kernkompetenz, des Mykotoxin-Risikomanagements.

»Wir haben uns
alle gemeinsam
der Nachhaltigkeit
verpflichtet.«

Die ERBER Group besteht aus BIOMIN, ROMER LABS, SANPHAR, BIO-FERM und EFB. Vertriebspartner eingeschlossen, sind wir in über 120 Ländern der Erde vertreten – in rund 50 davon mit eigenen Niederlassungen. Die größten außerhalb Österreichs befinden sich in Brasilien, den USA und Singapur. Die internationale Ausrichtung sowie unsere eigene Forschung und Entwicklung sind wichtige Erfolgsfaktoren und tragen seit über 30 Jahren zu unserem Wachs-



tum bei – nachhaltig und zukunftsorientiert. Das Unternehmen wurde 1983 als „Biomim GmbH“ von Erich und Margarete Erber in Pottenbrunn/ Niederösterreich gegründet und firmiert seit 18. 06. 1996 als ERBER AG, welche bis heute zu 100 % in Familienbesitz ist. Die Eigentümer bekennen sich zum Standort Österreich mit der Errichtung der Konzernzentrale in Getzersdorf/ Niederösterreich und legen ihren Schwerpunkt stark auf nachhaltiges regionales Wirtschaften – sowohl in Österreich als auch in unseren Divisionen. ☞ 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5

Unsere Werte

Für die ERBER Group zu arbeiten, heißt Spuren hinterlassen, die die Welt besser machen. Als Pioneers, Partners und Performers leisten wir dazu einen spürbaren Beitrag mit unserer Arbeit! We are ...

Pioneers

Mit leidenschaftlicher Neugier erforschen und revolutionieren wir Sicherheit und Wirtschaftlichkeit in der Nahrungskette. Wir sind mit Abstand die Nr. 1 im Mykotoxin-Risikomanagement und dank unserer Spitzenteams und -technik auch bei anderen Themen auf der Überholspur. Gut ausgebildete Fachleute, die Wesentliches bewirken wollen, sind bei uns immer willkommen und werden auch sehr geschätzt – für sie sind wir der beste Ort, um sich weiterzuentwickeln!

Partners

Für globale Ernährungsfragen entwickeln wir regionale Lösungen. Unsere internationalen Teams sind bunt zusammengemischt – fachlich wie menschlich. Durch ein Recruiting in der jeweiligen Region wird auch ein Mehrwert für unsere Stakeholder generiert. Bei uns bekommt man eine hohe Dosis Vertrauensvorschuss, großen persönlichen Spielraum und erlebt Management auf Augenhöhe. Das gilt für alle – ob im Labor, im Verkauf oder in der Produktion. Ob in Österreich, den USA, in Brasilien oder China.

Performers

Von der Forschung bis zur Kundenbetreuung: Unsere Teams denken ihre Themen und regionalen Kundenprozesse stets tiefer und weiter. So schaffen wir seit über 30 Jahren wirkungsvolle Produkte und Services – und nutzen Natur und Wissenschaft gleichermaßen. Wir sind nah am Markt, entwickeln schnell, agieren konsequent und wachsen so überdurchschnittlich stark – nachhaltig und zukunftsorientiert. ☞ 102-16



Die Unternehmen der ERBER Group

102-2



BIOMIN

Bei BIOMIN nutzen wir die Möglichkeiten der Wissenschaft für Tiergesundheit und natürliche Leistungssteigerung. Durch die Anwendung modernster, eigener Technologien gelingt es uns, natürliche, nachhaltige und profitable Lösungen für die Nutztierproduktion anzubieten. Seit über 30 Jahren leisten wir Pionierarbeit und liefern innovative Lösungen in puncto Mykotoxin-Risikomanagement und Darmgesundheit.

In unseren Forschungs- und Entwicklungsprogrammen am BIOMIN Research Center (BRC) in Tulln sind über 100 wissenschaftliche Mitarbeiter tätig. Unterstützt werden sie von acht Zentren für angewandte Tierernährung und einem globalen Netzwerk akademischer und wissenschaftlicher Einrichtungen. Unsere Kunden aus den Bereichen Geflügel-, Schweine- und Rinderhaltung sowie aus der Aquakultur sind in über 120 Ländern auf der ganzen Welt tätig.

BIOMIN is part of ERBER Group.

ROMER LABS

ROMER LABS ist ein weltweit führender Anbieter für diagnostische Lösungen in der Lebens- und Futtermittelsicherheit. Wir bieten ein breites Spektrum innovativer Serviceleistungen und Tests zur Bestimmung von Mykotoxinen, Nahrungsmittelpathogenen und -allergenen, Gluten, genetisch veränderten Organismen, Tierarzneimittelrückständen und anderen Lebensmittelkontaminanten. Darüber hinaus betreiben wir vier zertifizierte Full-Service-Laboratorien auf drei Kontinenten.

ROMER LABS setzt ausschließlich modernste diagnostische Technologien ein, und unser Produkt- und Leistungsportfolio wird laufend erweitert, um den steigenden Anforderungen unserer Kunden nachkommen zu können. Grundlegendes Ziel bei ROMER LABS ist es, wissenschaftlich fundierte, qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen anzubieten, getreu dem Motto: Making the World's Food Safer®.

ROMER LABS is part of ERBER Group.



SANPHAR

SANPHAR entwickelt Lösungen für die Veterinärmedizin zur Verbesserung der Tiergesundheit in der Nutztierproduktion und in Aquakulturen. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf der Prävention von Krankheiten. Durch ihr fundiertes Wissen und die hervorragenden diagnostischen Leistungen können unsere Tiergesundheitsexperten Lösungen in Sachen Biosicherheit, Prävention und Therapie empfehlen, mit denen eine optimale Gesundheit und Produktivität der Bestände erreicht werden kann. Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind bei allen Prozessen und Produkten die Schlüsselwerte des Unternehmens. Unsere globale Präsenz wächst beständig und wir sind auch in vielen Ländern Lateinamerikas (Brasilien, Mexiko) und Asiens (Vietnam, Singapur) vertreten. Think Ahead!

SANPHAR is part of ERBER Group.



EFB

EFB ist ein innovatives, internationales Unternehmen der ERBER Group, das auf Biotechnologie spezialisiert ist. Wir sind die Innovationsdrehscheibe für die Entwicklung neuer Projekte, die im strategischen Fokus der ERBER Group stehen. Wir realisieren Projekte vom ersten Laborversuch bis hin zum marktfähigen Produkt. Zusammen mit unserer Tochtergesellschaft BIO-FERM sind wir auch mit verschiedenen innovativen Produkten auf dem Gebiet des biologischen Pflanzenschutzes aktiv.

EFB is part of ERBER Group.

Innovationskraft:

Wir streben nach ständiger Verbesserung und maximaler Qualität.



Unsere Vision und Mission

Innovation im Interesse der Kunden

Das war von Beginn an die treibende Kraft und ist tief in den Köpfen der Mitarbeiter als auch in den Strategien der ERBER Group verankert.

Unsere starke interne Forschungsabteilung und globale Kooperationen mit führenden Institutionen und Organisationen bilden die Basis, auf der wir innovative Lösungen für unsere Kunden entwickeln.

Internationalisierung für den globalen Nutzen

Die Vertriebskanäle und Geschäftseinheiten der Tochterunternehmen reichen in mehr als 120 Märkte auf allen fünf Kontinenten (siehe Weltkarte auf Seite 16). Die internationale Präsenz und der starke Wunsch, dass unsere Marken und Dienstleistungen wachsen, resultierte in einem nachhaltigen Marktwachstum der ERBER Group, das über jenem vergleichbarer Unternehmen der Industrie liegt. 🔗 102-6

Integration für höchste Leistungen

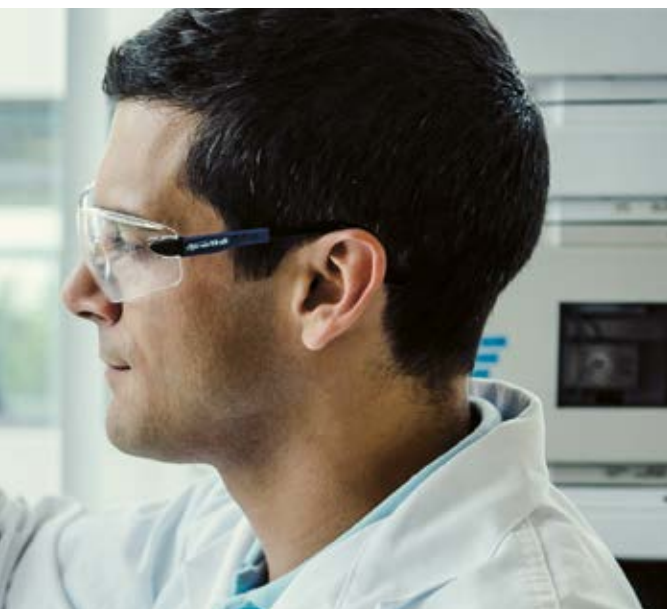
Das Zusammenspiel aller Tochterunternehmen gewährleistet, dass jedes Mitglied der ERBER Group alle täglichen Geschäftsprozesse auch tatsächlich ausführen kann. Die ERBER Group hat ein klares „One-Boss-Matrix“-Organisations-

modell mit definierten Kernprozessen. Dadurch wird sichergestellt, dass selbst die kleinste Geschäftseinheit „nicht alleine gelassen wird“. Folglich können effiziente, lösungsorientierte Produkte und Dienstleistungen an jeden Ort und zu jedem Kunden – sei es eine Futtermühle, ein Landwirt oder der Lebensmittelproduzent – auf der Welt geliefert werden. 🔗 102-18

Unsere Unternehmenspolitik

Unser Ziel ist es, die Erwartungen und Anforderungen unserer Kunden, Geschäfts- und Forschungspartner, Mitarbeiter, Eigentümer und Lieferanten und der Umwelt zu erfüllen. Dies basiert auf Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit und schließt Qualität, Umweltschutz, Ethik, Arbeitssicherheit und Datenschutz mit ein. 🔗 102-16

- Wir betrachten unsere Kunden, Lieferanten und Mitarbeiter als Partner. Mit ihnen pflegen wir langfristige, vertrauensvolle und somit produktive Beziehungen.
- Jeder Mitarbeiter ist für die hohe Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen mitverantwortlich.
- Wir streben nach ständiger Verbesserung und Innovation. Das stellt den wirtschaftlichen Erfolg unserer Kunden und der ERBER Group sicher.



- Wir leben internationale und prozessorientierte Teamarbeit und achten kulturelle Unterschiede.
- Wir respektieren alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Nationalität.
- Wir halten uns an Gesetze, Vorschriften und Regulierungen. So bieten wir höchste rechtliche Sicherheit für unsere Produkte und Dienstleistungen.
- Wir sehen es als unsere Pflicht, unser Handeln an ethischen Prinzipien auszurichten.
- Wir schützen unser Know-How und unsere Geschäftsgeheimnisse.
- Wir verpflichten uns, ökonomische, ökologische und soziale Ressourcen umsichtig und effizient zu nutzen.
- Wir leisten unseren Beitrag zur Reduktion der globalen Erwärmung.
- Wir verpflichten uns den Prinzipien des ERBER Group Verhaltenskodex.

Unsere Wertschöpfungskette:

Jede Aktivität unseres Unternehmens muss eine Abgrenzung zum Wettbewerb darstellen. Wir verknüpfen Prozesse so, dass sie unseren Werten entsprechen und Ressourcen schonen. 102-9



Kooperationen

Mit mehr als 200 angesehenen Labors und wissenschaftlichen Einrichtungen weltweit.



Registrierung (falls notwendig)



Rohstoffbeschaffung



Wareneingangskontrolle



Produktion & Verpackung

Qualitätsanspruch: ISO 9001, ISO 14040, ISO 14001, HACCP, FAMIQS, GMP+, QS etc.



Verkauf & Marketing

Belegbare und korrekte Informationen.



Warenausgangskontrolle

Anfrage bis Lieferung: 12 Stunden.



Logistik, Transport zum Kunden

Umsatz (in Mio. Euro)
der Geschäftsjahre: 102-7, 201-1

Region	FY 15	FY 16	Veränderung
N-Amerika	24,2	28,0	16%
S-Amerika	43,1	43,8	2%
EMA*	134,9	123,0	-9%
Asien	80,7	99,1	23%

*Europe, Middle East & Africa



Rund 1.400 Mitarbeiter in 120 Ländern 102-7

Im Sinne der Umsetzung unserer Visionen und Ziele versuchen wir stets, unser Unternehmen an die neuen Herausforderungen anzupassen, um für unsere Aktionäre, Geschäftspartner und Mitarbeiter weiterhin Partner der ersten Wahl zu sein.

Veränderung der Größe und Struktur

Durch das rasche Wachstum innerhalb der Unternehmensgruppe wurde eine Verstärkung des bestehenden Vorstandes erforderlich: Jan Vanbrabant, PhD (50) übernahm mit 1. April 2017 die Geschäftsführung der ERBER AG und

ist als Vorstandsvorsitzender für die zukünftige Unternehmensführung und -strategie verantwortlich.

Im Februar 2015 wurde der Bereich „BIOMIN Nutritional Product“ vom „BIOMIN Additives“ Geschäft abgespalten. Die Trennung ermöglichte es uns, besser auf die verschiedenen Kundengruppen und deren unterschiedlichen Bedürfnisse einzugehen. 102-10

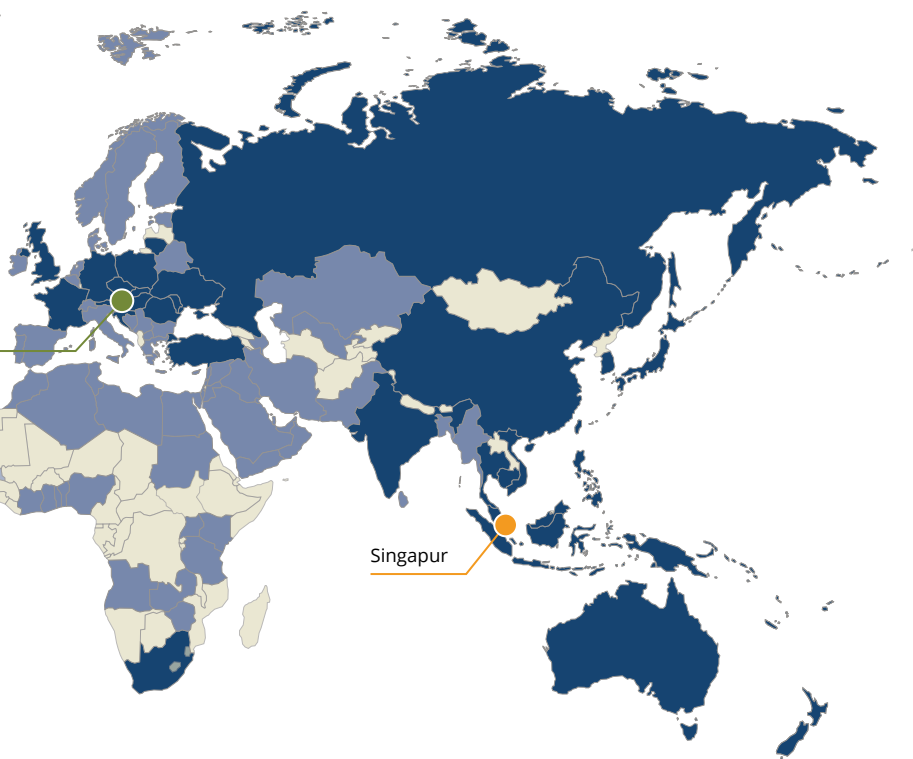
Organisatorische Verantwortung von Nachhaltigkeit

Die Steuerung und Koordination der Berichtsagenden liegen bei den Nachhaltigkeitsbeauftragten Claudia Hajdinyak und Franziska Dorn und ist organisatorisch im Bereich Corporate Communications angesiedelt. Die Geschäftsführung und der Vorstand sind in sämtliche Entscheidungen eingebunden. Die Arbeitsgruppe zur Erstellung der Berichtsinhalte setzt sich aus Vertretern aller relevanten Fachbereiche zusammen. In regelmäßigen Abstimmungsprozessen wird an der Analyse, der ständigen Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenden gearbeitet. 102-46,102-53

Eigentümerstruktur 102-5



Gültig seit 11. 04. 2017



Unsere Niederlassungen und Märkte 102-6

- Business Units/Niederlassung
- Distributors/Vertriebspartner
- Group & Research Campus
- Regional Business Units

Der Aufsichtsrat 102-18



Dr. Kurt Weinreich
Aufsichtsratsvorsitzender



Ing. Erich Erber
PhD hc



Thi Thuy Trang Phan, LL.M.



Dr. Andrea Herbeck



DI Dr. Christoph Rauch

Die Geschäftsleitung der ERBER AG 102-18



Jan Vanbrabant, PhD
Vorstandsvorsitzender

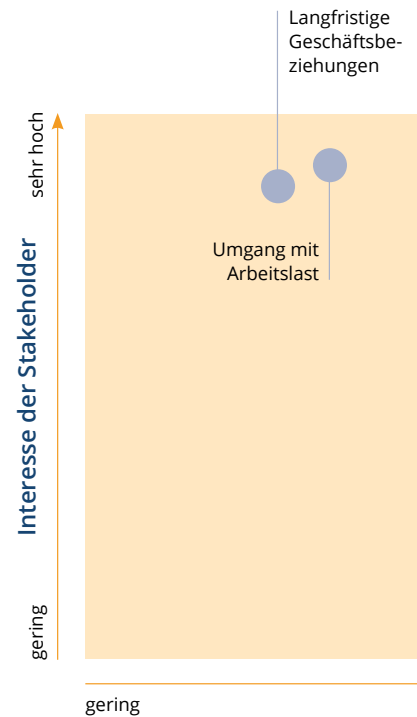


Dr. Heinz Flatnitzer
Vorstand HR & Corporate Communications



Mag. Rudolf Stelzhammer
Vorstand Finance & Controlling

Wir profitieren gemeinsam



Mit unserer Geschäftstätigkeit haben wir Einfluss auf viele Bereiche der Nahrungskette (Futtermittelanbau, Nutztierhaltung, Lebensmittelproduktion und -handel) sowie das Leben vieler Menschen (antibiotikafreie Fleischproduktion, Lebensmittelanalyse in Bezug auf Allergene und Verunreinigungen). Der kontinuierliche Dialog mit unseren Stakeholdern und das Einbeziehen ihrer Bedürfnisse sind daher von großer Wichtigkeit. Umfragen, persönliche Kontakte, Gespräche sowie Werteanalysen bilden die Grundlage für unser verantwortungsvolles Wirtschaften und die Weiterentwicklung im Sinne der Nachhaltigkeit. 102-6

Unsere Stakeholder

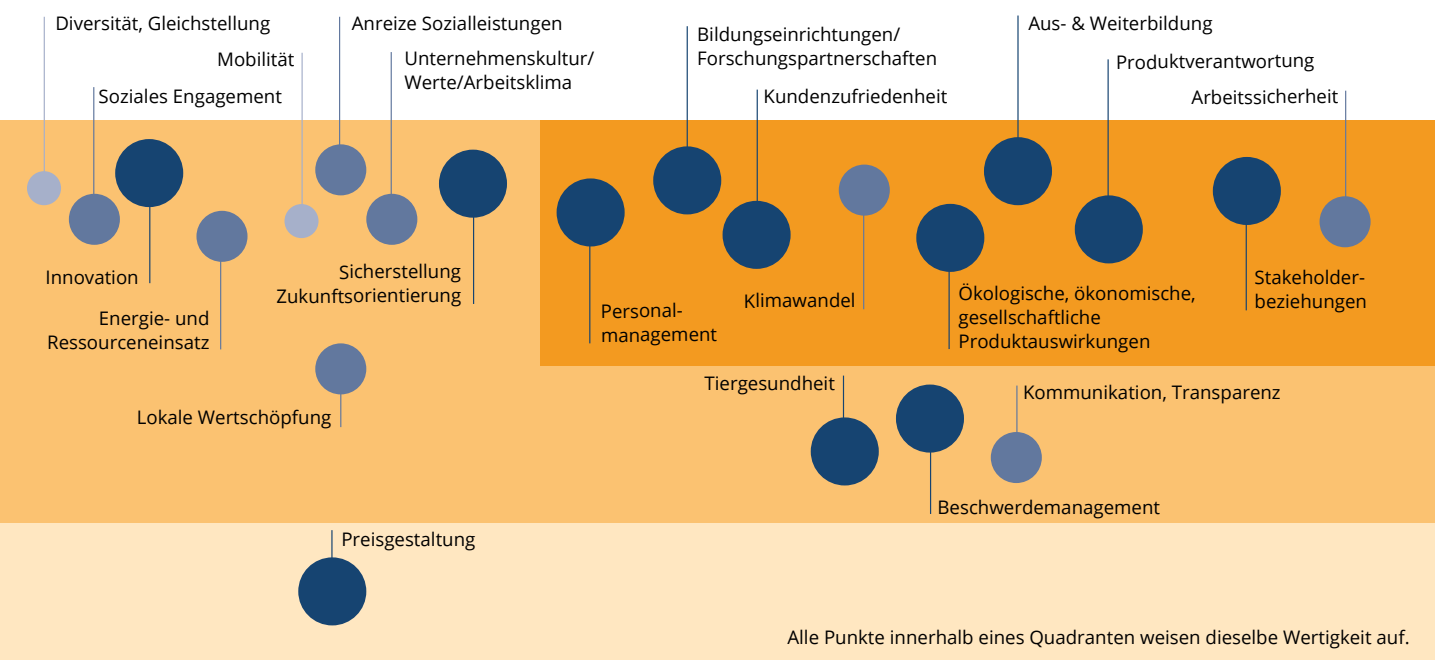
Die ERBER Group definiert ihre Stakeholder im Rahmen regelmäßiger Analysen über alle Divisionen hinweg. Wir verstehen unter unseren Stakeholdern jene Menschen und Gruppierungen, die durch unsere Tätigkeiten und Produkte beeinflusst werden, oder die unser Unternehmen von sich aus beeinflussen.

Wesentlichkeitsanalyse

Für uns bedeutet verantwortungsvolles Wirtschaften das aktive Reagieren auf veränderte Bedürfnisse. Im Rahmen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse haben wir zukünftige Handlungsfelder erarbeitet, die nicht nur von strategischer Bedeutung für unser Unternehmen sind, sondern dem Grad der Auswirkung und der Legitimität des Anspruchs unserer Stakeholder gerecht werden. Dabei orientierten wir uns nicht nur an Standards der Global Reporting Initiative (GRI), sondern haben auch Themen erfasst, die darin nicht explizit enthal-

Unsere wichtigsten Stakeholder 102-42

Kunden & Lieferanten	Kooperationspartner	
Eigentümer, Vorstand, Aufsichtsrat	Mitarbeiter und deren Familien	
Partner der CSR Sozialprojekte	Retail & Wettbewerb	Umwelt
Politik, Behörden & Gesetzgebung	Medienvertreter	
Finanzdienstleister	Bewerber (Hochschulen, Universitäten, etc.)	



Einfluss des Unternehmens auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft

sehr hoch

ten, für die ERBER Group aber von strategischer Relevanz sind. Dabei folgten wir den nachfolgenden Prozessschritten. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlagen für diesen Bericht. 102-40, 102-43, 102-46

1. Identifikation relevanter Themen

Im Zeitraum Jänner bis März 2017 wurden mit Vertretern unterschiedlicher Abteilungen im Zuge zweier Workshops sowie anhand aktueller Kunden-/Mitarbeiterbefragungen und Brand Surveys wichtige Themen aus interner und externer Sicht erfasst. Dabei wurde der Fokus auf folgende Aspekte gelegt:

- ökologische, ökonomische und gesellschaftliche Auswirkungen der Geschäftstätigkeit
- die wichtigsten Stakeholder
- vorhandene gruppenweite Initiativen und Schwerpunkte

2. Priorisierung

Anhand der erstellten Themenliste wurde in einem dritten Workshop eine Priorisierung durchgeführt. Dabei haben die Vertreter der unterschiedlichen Abteilungen in zwei Gruppen folgende Fragen mit Punkten (1= gar nicht, 4 = sehr stark) gewichtet.

Aus der Sicht der Stakeholder:

- Grad der Auswirkung auf die betroffenen Stakeholder

- Legitimität des Anspruchs der betroffenen Stakeholder

Aus Unternehmenssicht:

- Kann das Unternehmen mit seinen Kernkompetenzen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft Einfluss nehmen?

3. Wesentlichkeitsmatrix

Aus den Ergebnissen der drei Workshops wurde eine Wesentlichkeitsmatrix mit den Themen erstellt, die für unsere Stakeholder relevant sind und/oder auf die das Unternehmen Einfluss nehmen kann. Dabei wurden 35 Themen als wesentlich definiert, die 24 bedeutendsten (mittlerer bis sehr hoher Grad an Auswirkungen – aus Stakeholder- und Unternehmenssicht) finden sich in unserer Matrix. 102-47

Umsetzung und Ziele

Die Wesentlichkeitsanalyse hilft, Chancen und Herausforderungen zu erkennen. Aus den 24 Themen haben wir Cluster gebildet, daraus ergeben sich die wesentlichen Handlungsfelder, die wir im Folgenden näher betrachten und für die wir klare Zielsetzungen festlegen wollen:

- Mitarbeiter
- Kunden
- Forschung und Innovation
- Produkte und Services
- Umwelt
- Soziales Engagement

Strategische Bedeutung für das Unternehmen

- hoch
- mittel
- gering

Hinweis: Der Großteil der wesentlichen Themen betrifft die gesamte Gruppe, bei einzelnen Themen weisen wir darauf hin, wenn sie nur eine bestimmte Division betreffen. Zur Erfassung relevanter Themen wurden Ergebnisse aus Mitarbeiter- und Kundenbefragungen und Analysen aus den Jahren 2015, 2016 und 2017 herangezogen. 102-40, 102-46





NACHHALTIG
DENKEN HEISST
GEMEINSAM
IMPULSE SETZEN.



Unsere Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital

Nur wenn die richtigen Leute leidenschaftlich einer Vision folgen, stellt sich der Erfolg automatisch ein. Bei der ERBER Group arbeiten Menschen, die mit Herz und Hirn Impulse setzen, über den Tellerrand hinausschauen und sich gleichzeitig auf ihre Ziele konzentrieren. Junge und erfahrene Mitarbeiter vieler Nationalitäten profitieren von einander und jeder von ihnen leistet einen wichtigen Beitrag für die Zukunft des Unternehmens! Wir sehen es daher als unsere Verantwortung, durch hohe soziale Standards und langfristige Entwicklungschancen eine Unternehmenskultur zu schaffen, die jeden darin bestärkt, gemeinsam mit uns seine eigenen 'foodprints' zu hinterlassen.

Personalmanagement

Die ERBER Group verfolgt eine ambitionierte Wachstumsstrategie, die von einem effektiven und modernen Personalmanagement unterstützt wird. Ein eigener HR-Vorstand unterstreicht die Bedeutung und den Stellenwert der Mitarbeiter. Wer wachsen will, braucht die besten Talente!

Als übergeordnete Zielsetzungen werden die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, die Implementierung von modernen Führungselementen, die Förderung der Internationalität sowie die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für eine faire Unternehmenskultur mit klaren Wertvorstellungen verfolgt.

„Attract and retain the best in the right position“ ist das Dachmotto für eine effiziente Anwerbung von Mitarbeitern, dem damit verbundenen Employer Branding sowie der Personalentwicklung.

Leadership- und Soft Skill-Trainings, Befragungen auf Gruppenebene sowie Workshops und Austausch mit allen Hierarchiestufen sichern die persönliche Weiterentwicklung. Für strategisch wichtige Kompetenzbereiche wie Vertrieb, Produktmanagement sowie Forschung und Entwicklung werden Karrierepfade und Entwicklungsprogramme definiert.

Das jährliche Mitarbeiterentwicklungsgespräch (ACAM – Annual Career Assessment Meeting), das weltweit mit allen Mitarbeitern geführt wird, ist die Basis für die persönliche



Teamgeist:
Wir arbeiten
gemeinsam
an der besten
Lösung.

Erfolgsgeschichte in der ERBER Group. Es ist die Gelegenheit, gemeinsam erbrachte Leistungen sowie Ziele zu evaluieren, und zu definieren.

Eine Ideen-Datenbank bietet zusätzlich die Möglichkeit, sich aktiv mit Optimierungsvorschlägen einzubringen – unser Ziel ist es, pro Mitarbeiter mindestens eine Idee pro Jahr zu generieren. 404-2, 404-3

»Wir machen das nicht für uns, sondern für die Mitarbeiter.«

Auch die neue Firmenzentrale, die 2015 in Getzersdorf bezogen wurde, ist ein Entwicklungsschritt im Sinne der Mitarbeiter. Mit der Standortwahl und der Entscheidung in der Region zu bleiben, unterstreicht die ERBER Group konsequent eine klare Strategie: Wertvolles Know-how halten und gleichzeitig neue Arbeitsplätze schaffen.

Im Zuge eines eigenen Change-Managements fand der Umzug unter aktiver Einbindung der Mitarbeiter statt. So wurden u.a. eigene Campus-Botschafter ernannt, die den lückenlosen Informationsfluss zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern und umgekehrt sicherstellten.

Aus- und Weiterbildung

Unser Unternehmenserfolg steht und fällt mit der Qualifikation der Mitarbeiter, in die wir gerne investieren. Denn nur mit erfolgreichen und gut ausgebildeten Teams kann ein Unternehmen ans Ziel kommen. Gleichzeitig brauchen diese die Aussicht auf persönliche Entwicklungschancen, um sie langfristig zu binden. Unser Bildungsprogramm ist daher eine Win-Win-Situation für die Mitarbeiter und das Unternehmen.

Die ERBER Group bietet Trainings und Perspektiven für alle Karrierestufen. Allgemeine Programme werden durch individuelle Angebote ergänzt. Regional organisierte Maßnahmen sollen spezielle Bedürfnisse des jeweiligen Marktes abdecken.

Wir wollen zukünftige Manager aus unseren eigenen Reihen fördern. Darum werden in der „ERBER Group Leadership Academy“ unseren Spitzentalenten alle Werkzeuge in die Hand gegeben, um in ihrem Job echte Pioneers, Partners und Performers zu sein. 404-1, 404-2

Entlohnung und betriebliche Anreize

Nur wer fair entlohnt, kann wertvolle Mitarbeiter langfristig halten. Darüber hinaus stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Entscheidungskriterium für Arbeitnehmer dar. Die ERBER Group setzt auf geringe Fluktuation und daher auf adäquate Bezahlung. Die Gehälter und Beförderungen richten sich nach Quali-

1.284

Mitarbeiter
FY 2016

Anteil nach
Geschlecht



■ Männer 58 %
■ Frauen 42 %

Anteil nach
Region



■ EMA 49 %
■ Asien 26 %
■ S-Amerika 18 %
■ N-Amerika 7 %

**Offen, modern,
großzügig:**

Bestmögliche
Arbeitsbedingungen
für maximale
Motivation im neuen
Headquarter in
Getzersdorf.



1.361

Trainingstage 2016

80%

Anteil lokaler
Mitarbeiter bei
Führungskräften

fikation und Verantwortung – nicht danach, wie
lange jemand in der Firma ist. Zusätzlich stützen
wir durch soziale und familienfreundliche Anrei-
ze unsere Position als attraktiver Arbeitgeber.
Gegenseitig profitieren lautet die Devise.

- Bezahlung nach Benchmark und lokalen
Gegebenheiten
- Gleitzeit und flexible Teilzeitmodelle
- Bonussysteme, Handy, Notebook,
Dienstwagen abhängig von Hierarchieebene
bzw. Funktion
- Internationale Karrierechancen
- modernste Arbeitsplätze (Labors und Büros)
- gratis Kaffee/Tee/Milch/Wasser (in Getzers-

dorf: Granderwasser mit Karbonisierung am
Wasserhahn)

- Kantine mit Mitarbeiter-Menüs in Getzersdorf,
Brasilien, Vietnam/Bistros in vielen
Niederlassungen weltweit
- Regional adaptierte Weihnachtsfeiern, zB
Year-End-Parties, Chinesisches Neujahr
- Betriebsausflüge, Kulturveranstaltungen,
Team Building Events
- Sport und Freizeitangebote (B-Active)
- Gesundenuntersuchung, Grippeimpfung,
Versicherungspakete nach lokalen
Anforderungen
- Geschenke bei Hochzeiten, Geburten und
Firmenjubiläen

»Das Competence Center am
Campus sind vielleicht die
internationalsten 200 m² in
Niederösterreich.«

Wiedereinbindung nach der Karenz

Die Einbindung von Mitarbeitern nach der
Karenz ist uns ein großes Anliegen. Dabei
bieten wir über die gesetzlichen Bestimmungen
hinaus Maßnahmen an, je nach lokaler Anfor-
derung. Wie zum Beispiel: Soft-Integration über
Projekte, Kooperationen mit Kindergärten und
Flexibilität des Arbeitsplatzes.

Gelebte Diversität und Gleichstellung

Die ERBER Group bietet gleiche Chancen für
Frauen und Männer, ungeachtet ihrer Ethnie,
Nationalität oder besonderer Bedürfnisse.
Diversifizierte Teams ermöglichen ganzheitliche
Lösungsansätze und mehr als nur einen Blick-



winkel. Wir schätzen nicht nur junge, sondern auch erfahrene Mitarbeiter, die ein gutes wissenschaftliches Standing und Netzwerk haben. Eine gute Durchmischung fördert das Innovationspotenzial.

Die Besetzung der Positionen erfolgt ohne Quotenregelung – was zählt ist die Qualifikation. Alle Stellen sind online ausgeschrieben und global einsehbar. Alle Bewerbungen unterliegen einem strukturierten, einheitlichen Recruiting-Prozess. Ein Interviewleitfaden sowie ein standardisierter DISC Fragebogen (Verhaltensprofil mit den vier Grundtypen Dominanz,

Initiative, Stetigkeit und Gewissenhaftigkeit) garantieren eine absolute Gleichbehandlung beim Auswahlverfahren. Bei den Vorstellungsgesprächen nehmen in der Regel der zukünftige Vorgesetzte und ein Vertreter der Personalabteilung teil. Wer in der Endauswahl ist, wird zu einem zweiten Gespräch eingeladen. Damit ist sichergestellt, dass jeder Bewerber vor Arbeitsbeginn bereits von unterschiedlichen Personen gesehen wurde. ☎ 202-2, 405-1



Verhaltenskodex



Wir lernen von unseren Erfolgen und unseren Fehlern.
 Wir denken lösungsorientiert.
 Wir nutzen Ressourcen nachhaltig und verantwortungsvoll.
 Wir begegnen einander mit Ehrlichkeit und Respekt.
 Wir geben und akzeptieren Feedback.
 Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln.
 Wir feiern unsere Erfolge.
 Wir fördern positive Entwicklung und sehen Neues als Möglichkeit, daran zu arbeiten.
 Wir stecken uns hohe Ziele und erreichen sie gemeinsam durch herausragenden Einsatz.
 Wir lassen Taten für sich selbst sprechen.



Arbeitsklima

„Leaving foodprints“ ist mehr als ein Slogan. Es ist gelebte Unternehmenskultur und bringt unser Versprechen als Arbeitgeber auf den Punkt: Wer in der ERBER Group arbeitet, kann die Zukunft mitgestalten, Wichtiges bewegen

»Ein gemeinsames Miteinander auf Augenhöhe.«

und seinen Beitrag leisten. Unsere Werte sind aus der seit über 30 Jahren gewachsenen Unternehmenskultur abgeleitet und wurden in einem Workshop mit Führungskräften und Mitarbeitern erarbeitet. Es gibt ein Miteinander auf Augenhöhe, Open-Door-Policy auf allen Ebenen, das Du-Wort als persönlicher Nenner, gemeinsame Mittagessen, sportliche Aktivitäten sowie kulturell angepasste Events. Das spiegelt die Wertschätzung von jedem Einzelnen wider.

Arbeitssicherheit

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter stehen an erster Stelle. Unsere internen Vorgaben sind weit höher als die ohnehin strengen gesetzlichen Vorgaben. Unsere arbeitssicherheitsverantwortlichen Personen an den jeweiligen Standorten tragen dazu bei, diese innerhalb der ganzen ERBER Group umzusetzen.

Für neue Mitarbeiter ist am ersten Arbeitstag eine Schulung vorgesehen, um einen Überblick über alle sicherheitsrelevanten Themen zu bekommen. Zusätzlich zu prozessspezifischen Trainings ist die Teilnahme an einer Sicherheits-schulung einmal jährlich verpflichtend. Jedem Mitarbeiter wird die notwendige, vorgeschriebene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt.

Ein globales Unfallmeldesystem ermöglicht es, jeden Unfall zu evaluieren. In diesem Bereich legen wir auch auf die Evaluierung von Beinahe-Unfällen, denn nur so können wir sicherstellen, dass wir auch in Zukunft Unfälle vermeiden. Quartalsweise finden OH&S Ausschüsse (Occupational Health and Safety) statt, die von Vertretern aller Abteilungen von der Geschäftsführung abwärts besetzt sind. Parallel wird durch regelmäßige Audits und Kontrollen durch wechselnde interne Prüfer eine kontinuierliche Verbesserung im Bereich Arbeitssicherheit ermöglicht. [403-2](#)

Umgang mit Arbeitslast

Wirtschaftliches Wachstum spiegelt sich auch im Personalaufbau wider. Um das Unternehmenswachstum sichern zu können, ist neben einem umsichtigen Management auch die Eigenverantwortung des Mitarbeiters wichtig. Zusätzlich bieten wir zur Bewältigung des Arbeitspensums für den Arbeitsalltag, zur Stützung der körperli-



Gleichstellung:

Die Besetzung der Positionen erfolgt ohne Quotenregelung – was zählt ist die Qualifikation.

chen und mentalen Fitness sowie zur Burn-out Prävention mit „B-Active“ ein umfangreiches Sport- und Freizeitprogramm an.

Mit der Consentive Company & Employer Assistance stehen zudem allen Mitarbeitern und deren Angehörigen eigene Coaches zur Verfügung, die sie in schwierigen Zeiten unterstützen. Kostenlos und anonym. Ein ähnliches System wird bereits in den U.S. angeboten.

Kommunikation und Transparenz

Interne Transparenz führt zu mehr Verständnis für unternehmerische Entscheidungen und damit zu mehr Produktivität. Ein Prinzip, dem auch die ERBER Group folgt.

Regelmäßige Berichte sorgen weltweit für einen offenen Informationsfluss und gleichwertigen Wissensstand über aktuelle Themen, Neuigkeiten und Veränderungen: eine viermal im Jahr in drei Sprachen erscheinende Mitarbeiterzeitung, monatlich elektronisch versendete Newsletter (HR News, Board News) sowie einmal pro Quartal stattfindende Town Hall Meetings (Mitarbeiter-Informationsveranstaltung).

Bei der internen Kommunikation bilden der persönliche Dialog und konstruktives Feedback die Grundlagen für die Zusammenarbeit. Faire Performance-Beurteilungen und Maßnahmen für die individuelle Weiterentwicklung sind selbstverständlich. Das gelebte Führungsprinzip „7+/-2“ ermöglicht es, immer am Puls der

Mitarbeiter zu sein, das persönliche Gespräch zu leben und klare Problem-Lösungsprinzipien zu verfolgen – Führungskraft/HR/Mentor ist die Formel für das gewünschte Ziel: Win-Win für beide Seiten.

Unsere Ziele

- Great Place to Work (Mitarbeiterbefragung)
- Höhere Diversität in Forschung und Sales
- Verhaltensleitfaden im Business (Guiding Principles/Code of Conduct)
- Consentive Program auch für andere Standorte (derzeit in Österreich und den USA)
- Individuelle Trainingspläne
- 100% Dokumentation der Mitarbeiter-Gespräche
- Schulungen „Sicherheit“ global für alle Standorte
- Rekrutierung aufgrund von Wachstum (5-Jahres-Pläne)
- Karriereentwicklung intern fördern (Career Conference)
- Fluktuationsrate angemessen niedrig halten
- Arbeitsunfälle auf 0 reduzieren



Unsere Kunden sind unsere Zukunft



Wir sind ein Familienunternehmen und sehen auch unsere Kunden und Geschäftspartner als Teil davon. Wertvolle, langfristige Beziehungen sind die Basis unseres Erfolgs. Es ist uns daher ein Anliegen, unsere Kunden nicht nur mit Produkten zu versorgen – wir wollen uns gemeinsam mit unseren Kunden in der Landwirtschaft und der Lebensmittelindustrie den sich verändernden Anforderungen der Zukunft stellen. 102-43

Kundenzufriedenheit

Die wachsende Profitabilitätsorientierung im Lebensmittelhandel stellt eine große Herausforderung dar. Der Einfluss auf produktionsrelevante Bedingungen wird immer größer – für kleine Betriebe wird es immer schwerer mitzuhalten. Dazu kommen Trends wie „Tierwohl ist das neue Bio“, die den steigenden Qualitätsanspruch des Endkonsumenten widerspiegeln.

Wir versuchen, unsere Kunden durch effiziente und effektive Produkte dabei zu unterstützen, sich im Wettbewerb erfolgreich zu behaupten. Neben der persönlichen Beratung in Bezug

auf die optimale Anwendung unserer Produkte (z.B. Dosierung) und Stallhygiene zur Krankheitsvermeidung, liefern wir ihnen Fakten rund um die Qualität, Wirksamkeit sowie gesundheitliche und ökologische Unbedenklichkeit unserer Produkte. ROMER Allergentests ermöglichen Lebensmittelanalysen in Bezug auf Allergene und Verunreinigungen. Dies ermöglicht den Lebensmittelproduzenten die richtige Kennzeichnung von Produkten. Damit geben wir ihnen gute Argumente in die Hand, um den hohen Anforderungen von Seiten der verarbeitenden Industrie, des Handels und der Endverbraucher erfolgreich standhalten zu können.

Die aktive Einbindung unserer Kunden in Produkt- und Prozessentscheidungen stärkt das Vertrauen in unsere Kompetenz und unser Unternehmen. Wir reagieren gezielt auf aktuelle wie auch zukünftige Bedürfnisse. Die Basis dafür bilden zum Beispiel PROFOR (Produktforum) oder das zweijährig stattfindende World Nutrition Forum, wo sich Wissenschaftler, Kunden und Manager von BIOMIN über die aktuellen Entwicklungen austauschen. Bei ROMER LABS finden Kundenbefragungen statt, die alle zwei Jahre weltweit durchgeführt werden. Dabei verfolgen wir Trends, aus denen wir konkrete Handlungsfelder ableiten und analysieren. Das verstehen wir unter wahren Qualitätsmanagement im Sinne der Kundenzufriedenheit. Die letzte Befragung hat im FY15 stattgefunden.



Handschlag- qualität:

Persönliche Nähe
und Vertrauen
als Basis für lang-
fristige Geschäfts-
beziehungen

Langfristige Geschäftsbeziehungen

Die ERBER Group sichert sich durch verlässliche Partnerschaften ihre eigene Lieferfähigkeit und damit das Vertrauen ihrer Geschäftspartner. Gezielte Abläufe, vorausschauende Planung und die Qualität unserer Produkte geben unseren Kunden Sicherheit und ermöglichen es ihnen, sich auf ihr Tagesgeschäft zu konzentrieren.

Jedes Unternehmen profitiert von einem guten Verhältnis zu seinen Lieferanten. Faire und respektvolle Geschäftsbeziehungen und die Nähe durch persönliche Ansprechpartner sind für uns daher sehr wichtig. Wir legen Wert auf einen konstruktiven Austausch. So können wir Prozesse optimieren und unsere Beziehungen nachhaltig stärken. Die Basis dafür bilden unser Code of Conduct, unsere Gift & Purchasing Policy sowie ein gezieltes Supplier Relationship Management.

Darüber hinaus werden regelmäßig Gespräche seitens unseres Chief Procurement Officers (CPOs) mit den Geschäftsführern auf Lieferantenseite gesucht, um die Zufriedenheit auf beiden Seiten sicherzustellen. Unsere Lieferanten werden jährlich evaluiert. Entscheidendes Kriterium sind die Gesamtkosten, aber auch der „CO₂-Aspekt“ wird hier miteinbezogen – nachhaltige Bieter haben bei uns Vorrang. Zudem achten wir auf die Einhaltung einer Umsatzgrenze von maximal 30 %, um eine gegenseitige Abhängigkeit zu vermeiden. Dieses

Prinzip betrachten wir als Teil unserer Verantwortung. 📄 102-16

Lokale Wertschöpfung

Unser Unternehmen ist sehr dezentral und global organisiert, sowohl Forschungs- als auch Produktions- und Vertriebsstandorte finden sich über den ganzen Globus verteilt. Wir versuchen nach Möglichkeit, lokale Beziehungen und Partner zu fördern und zu beauftragen. Speziell im Vertrieb ist es uns wichtig, dass unsere Kunden Ansprechpartner haben, die die Region und ihre Herausforderungen gut kennen. Das stärkt das Vertrauen als Voraussetzung für langfristige Beziehungen. Nach Möglichkeit vermeiden wir daher Auslagerungen in andere Regionen. Das Wachstum der Gruppe soll zugunsten lokaler Geschäftsbeziehungen, sicherer Arbeitsplätze und somit einer langfristigen, regionalen Weiterentwicklung voranschreiten. 📄 202-2, 204-1

~800

Teilnehmer beim
World Nutrition
Forum 2016

Unsere Ziele

- Marktfeedback strukturieren (BIOMIN)
- Kundenanfragen innerhalb von 24 Stunden beantworten (ROMER LABS)
- Lieferantenvvalidierung nach ökologischen & sozialen Aspekten
- Purchasing Policy mit ökologischen & sozialen Kriterien erweitert

Forschung ist unsere Leidenschaft



Unsere rund 170 Wissenschaftler und Entwickler an allen Standorten rund um den Globus folgen diesem Spirit. Der Campus Tulln mit seinen Instituten der BOKU, Veterinärmedizinischen Universität, Fachhochschulen und des AIT (Austrian Institut of Technology) bildet das Zentrum unserer wissenschaftlichen Aktivitäten für Forschung mit weltweiten Kooperationen. Die anwendungsorientierte Forschungsarbeit ist die Basis für jegliches Engagement der ERBER Group – davon profitieren alle: Geschäftspartner, Kunden und Endverbraucher. Wir vertrauen dabei auf wertvolle Kollaborationen, fördern wissenschaftliches Arbeiten und gleichzeitig wird State-of-the-Art-Wissen an uns weitergegeben. Teilweise langfristig: Zahlreiche Universitätsabsolventen sind heute bei uns geschätzte Mitarbeiter. 102-43, 203-1

Partnerschaften

Unser Forschungszentrum in Tulln (AT) bietet für Forschung und Lehre die besten Voraussetzungen. Unsere Wissenschaftler entwickeln hier neue Verfahren, die bis in die Grundlagen der Biochemie gehen und als Werkzeuge und Basis für Innovationen in der Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit dienen.

Dank unserer Zusammenarbeit mit mehr als 200 angesehenen Labors, wissenschaftlichen Einrichtungen und Forschungsinstituten rund um den Globus sind wir auf vielen Gebieten Vorreiter am Weltmarkt. Schwerpunktländer sind neben Europa vor allem die USA, Vietnam, Thailand und Brasilien.

Die Partnerschaften, die dadurch entstehen, inspirieren uns, bestehende Grenzen auf dem Gebiet der Tiergesundheit und Lebensmittelproduktion zu öffnen, und weiter an der Entwicklung kundenorientierter Lösungen zu arbeiten. Ausbau universitärer Einrichtungen: ERBER Research Center an der Kasetsart University in Thailand.

Engagement an Bildungseinrichtungen

Als wissenschaftsgetriebenes Unternehmen sind bei der ERBER Group hochqualifizierte Mitarbeiter gefragt. Der Bedarf an Experten stellt mitunter eine große Herausforderung für unsere Personalsuche dar. Daher profitieren durch unser Engagement und unsere Koopera-

»Das Rad nicht neu erfinden,
sondern durch Zusammenarbeit
weiterkommen.«



tionen mit Universitäten und Fachhochschulen alle Seiten: Wir gewinnen wertvollen Wissensvorsprung, der Nachwuchs in unserer Branche wird gefördert und lang gesuchte Spezialisten werden gefunden. Die Zusammenarbeit im Vorfeld schafft eine gute Vertrauensbasis für eine langfristige gemeinsame Zukunft – junge Forscher finden bei der ERBER Group Arbeitsplätze, an denen sie sich voll entfalten können.

Durch eine intensive Bewerbung auf Karrieremessen, in Uni-Magazinen, bei der „Langen Nacht der Forschung“ (AT) oder bei Veranstaltungen in Schulen, sowie durch die Kooperation mit Universitätsrektoraten und Absolventenvereinen ermutigen wir junge Talente, mit und bei der ERBER Group Forschung voranzutreiben. Führungen und Präsentationen in unseren Labors ergänzen das Angebot und mit durchschnittlich über 150 wissenschaftlichen Publikationen im Jahr liefern wir zusätzlich Einblick in die Ergebnisse unserer Arbeit.

Stakeholderbeziehungen

Die Meinung unabhängiger Experten ist gefragt denn je – der „Tierarzt des Vertrauens“ von einst wird immer mehr durch die „Studie des Vertrauens“ ersetzt.

Wir nützen daher ein breites Netzwerk und viele direkte, persönliche Kontakte auf der ganzen Welt, um noch besser auf Kundenwünsche reagieren und ihnen beste Information und

Beratung liefern zu können. Dazu fördern wir den Austausch mit internationalen Spezialisten aus den Bereichen Forschung und Industrie. Seit 2004 veranstalten wir das BIOMIN World Nutrition Forum – einen wissenschaftlichen Kongress rund um die Themen Landwirtschaft, Nutztierhaltung, Tiergesundheit und -ernährung. Hier haben unsere Kunden und Stakeholder die Möglichkeit, globale Entwicklungen über zukünftige Trends im Bereich Genetik, Management und Entwicklung kennenzulernen, und mit namhaften Wissenschaftlern vor Ort intensiv zu diskutieren. Wir nennen das aktives Networking im Sinne nachhaltiger Forschung, Innovation und Kundenbindung.

ca. **150**
Wissenschaftliche
Publikationen pro Jahr

4,2%
F & E-Anteil
vom Umsatz 2016

Unsere Ziele

- Zusammenarbeit mit Interessensvertretern für Produktregistrierungen
- Forschungsprojekt und Foresight Workshops zum Thema Landwirtschaft 4.0.



NACHHALTIGES
WIRKEN NUTZT
STRATEGISCHE
SPIELRÄUME.

Unsere Produkte unsere Verantwortung



Kunden von heute sind anspruchsvoller denn je. Die Qualität, Sicherheit und Effektivität von Lebens- und Futtermittelprodukten gewinnen immer mehr an Bedeutung. Als Weltmarktführer im Bereich des Mykotoxin-Risikomanagements tragen wir dazu bei, den wachsenden Anforderungen durch eine konsequente, gesunde und nachhaltige Verbesserung aller Produkte nachzukommen. Wir engagieren uns dabei von der Produktion bis hin zum verzehrbaren Produkt in vielen Bereichen entlang der Wertschöpfungskette: von Futtermittelanbau über Nutztierhaltung, Lebensmittelproduktion, Lebensmittelhandel, antibiotikafreie Fleischproduktion bis hin zu Lebensmittelanalyse in Bezug auf Allergene und Verunreinigungen. Und das machen wir offen und transparent: Wir liefern wissenschaftlich nachweisbare Qualität.



Kennzeichnung

Unsere Verantwortung ist es, den hohen gesetzlichen Vorgaben in der Tier- und Nahrungsmittelproduktion mehr als nur zu entsprechen. Das spiegelt sich auch in unserer Produktkennzeichnung wider. Gleichzeitig sichert uns die transparente Kommunikation über Inhaltsstoffe und Wirkung das Vertrauen unserer Kunden. Unser Auftrag ist es, subjektiven Erwartungen mit einer objektiven Produktdarstellung entgegenzutreten.

»Ein Produkt muss
halten, was es verspricht.«

Geregelte Prozesse unter Einbindung von externen Experten und Regulierungsbehörden, regionale Ansprechpartner für marktspezifische Besonderheiten sowie interne Trainings und Seminare sollen diesem Anspruch gerecht werden. ☎ 417-1 417-2

Ökologische Auswirkungen

Wir stellen Zusatzstoffe für die Herstellung von Tier- und Nahrungsmittel zur Verfügung. Unser Augenmerk liegt dabei auf antibiotikafreien und unbedenklichen Inhaltsstoffen sowie auf biologischen Alternativen. Durch die Tests von ROMER LABS können wir feststellen, ob bei den gelieferten Rohstoffen und fertigen Produkten



unsere Standards eingehalten wurden und in Folge einwandfreie Produkte gewährleistet werden können.

Speziell bei BIOMIN-Futtermitteln, die eine zentrale Rolle in der Nahrungskette spielen, ist das Kriterium Natürlichkeit entscheidend. Unter der Marke BIOMIN steht eine breite Produktpalette, die ein gesundes und natürliches Wachstum von Nutztieren sicherstellt und so eine Alternative zu Antibiotika als Leistungsförderer gewährleistet. Diese Futtermittelzusätze wurden speziell dafür entwickelt, die Gesundheit zu fördern, die Futterverwertung zu verbessern und auf diese Weise die CO₂-Emissionen in der Nutztierproduktion signifikant zu reduzieren.

BIO-FERM verfolgt innovative, ökologische Pflanzenschutzkonzepte, die auch in der biologischen Landwirtschaft zugelassen sind: Probiotika (Hefen) werden zur Verdrängung schlechter Mikroorganismen eingesetzt. Somit kann auf chemische Spritzmittel, die oft zur Ertragssicherung eingesetzt werden, gänzlich verzichtet werden. 102-2, 416-1

Gesellschaft und Zukunft

Schätzungen zufolge wird die Weltbevölkerung bis 2050 auf neun Milliarden angewachsen sein. Für die Ernährung all dieser Menschen müssen viele Faktoren in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden. Unter anderem Aspekte

wie Qualität, Gesundheit, Sicherheit, Produktion und effizienter Umgang mit Ressourcen.

Die steigende Relevanz von Nachhaltigkeit, Gesundheit- und Ernährungssicherheit in der Industrie resultiert in einem wachsenden regulatorischen Interesse an Mykotoxinen und anderen gesundheitsrelevanten Themen wie z.B. Antibiotikaresistenzen. Die ERBER Group reagiert entsprechend vorausschauend auf die regionalen Gegebenheiten.

BIOMIN und ROMER LABS Produkte stellen ein optimales Mykotoxin-Risikomanagement sicher. Natürliche Leistungsförderer garantieren ein gesundes Wachstum der Nutztiere und

19

Neue Zertifizierungen weltweit

Unsere Produktfelder 102-2



**Ständige
Weiter-
entwicklung:**

Forschung und
Analyse im Sinne
der Qualitäts-
sicherung.



helfen somit die Mykotoxine im Futtergetreide zu reduzieren. Dadurch bleiben die Tiere als wichtiger Bestandteil unserer Nahrungskette produktiv und gesund.

Qualitätssicherung

Unser strategischer Ansatz sind interne und externe Audits unter anderem gemäß ISO 14001, 9001, 14040 Standards, regelmäßige Kontrollzyklen nach einem Mehr-Augen-Prinzip und vierteljährliche Management-Reviews sowie Chancen-Risiken-Analysen.

Parallel wird durch intensive Forschungstätigkeit und Zusammenarbeit mit Universitäten die Weiterentwicklung und Verbesserung der Produkte kontinuierlich verfolgt. Daraus resultierende Dosierungsempfehlungen, Studien und Hintergrundinformationen werden direkt an die Kunden über unterschiedliche Kanäle weitergegeben: bei Events, durch Fachpublikationen, per Newsletter oder im direkten Kundendialog.

🔗 102-11, 102-43, 416-1

Beschwerdemanagement

Egal ob Kunde, Partner oder Mitarbeiter: 100%-ige Zufriedenheit ist uns wichtig. Daher verfolgen wir das Prinzip, Problemen aktiv entgegenzutreten und Lösungen anzubieten. Unser Ziel ist es, Interessenskonflikten vorzubeugen und uns im Bedarfsfall unserer Verantwortung durch gezieltes Krisenmanagement zu stellen.



BIO-FERM:

Ökologische
Pflanzenschutzkonzepte für die
biologische Landwirtschaft.



»Wir wollen Lebens- und Futtermittelprodukte auf eine gesunde und nachhaltige Weise effizienter, hochwertiger und sicherer machen.«

Bei BIOMIN und ROMER LABS gibt es eine „Action-Datenbank“, in der wir die Mängel eines Produkts oder einer Serviceleistung erfassen und weiter bearbeiten. Eine Ausweitung dieser Datenbank wird auf alle Unternehmen angestrebt.

kalkuliert auch den Investitionsanteil, der in die Forschung und Entwicklung der ERBER Group fließt. Dies stellt den Unternehmenserfolg und den Mehrwert für den Kunden auch in Zukunft sicher.

Preisgestaltung

Wir bieten Qualitätsprodukte zu einem fairen Preis-Leistungs-Verhältnis. Die Preisgestaltung ist abgestimmt auf die lokalen Märkte und

Unsere Ziele

- Erweiterung der Produktpalette
- Optimierung des Produktions- und Procurement-Prozesses (P2)
- Musterprojekt bei ROMER LABS: Product Lifecycle Management
- Zentrales E-Mail-Postfach bei BIOMIN
- Erweiterung der Action-Datenbank auf die ganze ERBER Group
- Alte lösungsmittelbasierende Technologien zu 100% durch neue lösungsmittelfreie zu ersetzen

Unsere Blickrichtung: unsere Umwelt



Bei uns zählt nicht allein der wirtschaftliche Erfolg, sondern auch die ökologische Bilanz. Wir wollen uns auch in Hinblick auf die Umwelt als Pioneers, Partners und Performers beweisen und gemeinsam einen „Green foodprint“ hinterlassen. Die Klimakonferenz in Paris (Dezember 2015) hat hier erneut Impulse gesetzt. Wir sind überzeugt, dass jeder etwas zum Thema Umweltschutz und Reduktion der Treibhausgasemissionen beitragen kann. So verfolgen wir einen ganzheitlichen und globalen Ansatz mit dem Ziel, den Energie- und Ressourcenverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren.

Eindämmung des Klimawandels

Wirtschaftliche Entwicklung ist kein Widerspruch zu einem verantwortungsvollen Umgang mit unserer Umwelt. Dadurch entstehen neue Innovationspotentiale: Lösungen und neue Produkte. Die ERBER Group hat sich der Nachhaltigkeit verpflichtet und lässt diesen Aspekt beispielsweise auch in ihre Unternehmenspolicies in den Bereichen Facility und Einkauf, einfließen. In allen Divisionen wird über die gesamte Produktionskette nach Möglichkeiten einer Reduktion von Treibhausgasen gesucht. Unsere Maßnahmen reichen von globalen Ansätzen, wie der Re-

»Was neu gebaut wird,
wird verantwortungsvoll
gebaut.«

duktion des Einsatzes von nicht-erneuerbaren Ressourcen bis hin zu einzelnen Optimierungen in unseren Prozessen.

Unser Ziel ist es, bis 2023 CO₂-Neutralität zu erreichen. Der bewusste Umgang mit dem Thema Energie und Ressourceneinsatz hat uns hier bereits weit gebracht:

- Seit 2014 beziehen wir an allen österreichischen Standorten CO₂-neutralen Strom.
- Am Standort in Brasilien wird die für die Fer-



mentation notwendige Energie bereits zu 80 % CO₂-neutral erzeugt (Biomasse). Die Fermentation ist unternehmensweit der energieintensivste Produktionsprozess.

- Unsere neue Konzernzentrale in Getzersdorf (AT) bezieht bereits einen Teil des Strombedarfs aus der eigenen Photovoltaikanlage. Auch an anderen Standorten wie China oder Vietnam wird Solarstrom als Energiequelle genutzt.
- Für unseren Firmenhauptsitz in Getzersdorf erhielten wir als erstes Bürogebäude in Österreich die Zertifizierung „LEED Platinum“. Hier wurde u.a. auf nachwachsende Rohstoffe, Gründach und Regenwassernutzung gesetzt. Diesen Standard streben wir auch für zukünftige Bau- und Sanierungsprojekte an unseren Standorten an. ↻ 302-4, 305-1, 305-2, 305-3

Unser CO₂ Fußabdruck

Unser CO₂-Fußabdruck wurde erstmalig für das Geschäftsjahr 2015 berechnet. Dies ermöglicht es uns, unsere Prozesse von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis zum Werkstor – mit Ausnahme des Rohstofftransports – zu bewerten. Als Basis werden der Verbrauch von Energie und Ressourcen wie Wasser, Papier, Rohstoffe und Verpackungsmaterialien sowie die Abfallmengen herangezogen. Die Berechnung und Zertifizierung erfolgt nach ISO14040- und ISO14044. Die Ergebnisse dienen dazu,

Maßnahmen zu definieren, um unsere Emissionen weiterhin zu verringern, und unserem Ziel der CO₂-Neutralität Schritt für Schritt näherzukommen.

Die intensive Auseinandersetzung mit unserem Ressourcenverbrauch ermöglicht uns, zusätzlich Verbrauchsschwankungen zu erkennen und darauf zu reagieren.

BIOMIN berechnet seinen ökologischen Fußabdruck bereits seit 2011 und ist eines der ersten Unternehmen im Bereich Futterzusatzmittel, das diese nach ISO 14040 „Life Cycle Assessment“ zertifizieren lässt.

Für die umfassende Bewertung der Auswirkungen von Treibhausgasen durch Produktionsprozesse wird nicht nur die Produktionsphase berücksichtigt, sondern der gesamte Lebenszyklus. Für die Ernährung der Nutztiere bedeutet das, dass nicht nur die Produktion der Futtermittelzusätze, sondern auch deren Auswirkungen auf Gesundheit und Leistung der Tiere in Betracht gezogen werden müssen.

»Wir stellen erneuerbare Energien in den Mittelpunkt täglicher Geschäftsabläufe.«

	FY15	FY16	Veränderung in %
Transport			
Emissionen durch Flugreisen [tCO ₂ -eq]	4.549	4.399	-3%
Emissionen durch Firmenautos [tCO ₂ -eq]	1.071	1.296	21%
Wir konnten den CO ₂ -Fußabdruck aus dem Bereich Flugreisen unserer Mitarbeiter um rund 3% reduzieren. Die Emissionen durch Firmenautos hat sich aufgrund der steigenden Mitarbeiterzahl um 21% erhöht.			
Energie			
Strom [tCO ₂ -eq]	2.205	2.372	8%
Wärmeerzeugung [tCO ₂ -eq]	3.426	1.689	-51%
Anteil erneuerbarer Energien	73%	83%	14%
Die ERBER-Gruppe hat Ihre Anzahl an Mitarbeitern um rund 8% gesteigert und gleichzeitig den CO ₂ -Ausstoß bezogen auf den Energieverbrauch um rund 28% reduziert. Die Emissionen aus dem Bereich Elektrizität stiegen, jedoch konnten der Verbrauch an fossilen Brennstoffen für die Wärmeerzeugung um etwa 51% reduziert werden. Wir arbeiten kontinuierlich an der Erhöhung des Anteils an „Grünem Strom“. Im FY16 gab es eine Zunahme des Anteils um rund 35% und der Wärmeerzeugung aus Biomasse um 33% verglichen mit dem FY15.			
Abfall			
Restmüll [tCO ₂ -eq]	233	270	16%
Plastik [tCO ₂ -eq]	148	77	-48%
Altpapier [tCO ₂ -eq]	2	1	-35%
Gesamtes Abfallaufkommen [tons]	1.099	951	-13
Die Abfallmenge konnte um rund 13% reduziert werden – was eine CO ₂ Einsparung von rund 9% bedeutet. Der hohe Anteil an Kunststoff- und Altpapierabfall im FY15 ist auf Umbauarbeiten am Standort in Brasilien zurückzuführen.			
Wasser			
Wasser [tCO ₂ -eq]	21,4	21,5	0,56%
Die Emissionen für den Wasserverbrauch sind um ca. 0,6% gestiegen. Da in unseren Produktionsprozessen kein Wasser zum Einsatz kommt, ist das auf die steigende Mitarbeiteranzahl zurückzuführen.			
Kopierpapier			
Kopierpapier [tCO ₂ -eq]	11	12	12%
Anteil CO ₂ neutrales Papier	27%	33%	25%
Der Verbrauch an Kopierpapier ist im FY16 gestiegen. Dies ist auf den Anstieg der Mitarbeiterzahl zurückzuführen. Wir legen den Fokus auf CO ₂ neutrales Papier – im letzten Jahr konnten wir den Anteil um rund 25% erhöhen.			
Rohstoffeinsatz			
Rohstoffe [tCO ₂ -eq]	42.536	51.298	21%
Der Verbrauch an Rohstoffeinsatz hat sich im FY16 durch gesteigerte Produktion erhöht.			
Verpackungsmaterial			
Verpackungsmaterial [tCO ₂ -eq]	1.475	1.925	31%
Der Verbrauch an Verpackungsmaterial hat sich im FY16 durch gesteigerte Produktion erhöht.			

Durch das Potenzial der Futtermittelzusätze können CO₂-Emissionen reduziert werden. Bei der Verwendung der BIOMIN-Produkte kann bis zu 160 Mal so viel tCO₂-eq eingespart werden wie bei der Herstellung entsteht.

Die im Bereich ROMER LABS Diagnostic berechneten CO₂ Emissionen werden bereits seit 2013 durch den Erwerb von Zertifikaten für das Forstschutzprojekt „Forest Protection, April Salumei“ in Papua-Neuguinea kompensiert wurden.

Produktion & Vertrieb

Kurze Transportwege, gezielter Ressourceneinsatz in den Produktionsanlagen und eine strenge Evaluierung bei unseren Distributoren und Speditionen sind Aspekte, die in unseren Ausschreibungen berücksichtigt werden. Unser Ziel ist, auch Lieferanten und Geschäftspartner in unsere CO₂-Strategie miteinzubeziehen. ROMER LABS kooperiert im Exportbereich bereits mit einem Logistikpartner, um CO₂-neutral ausliefern zu können.

Die Entwicklung von umweltfreundlichen Alternativen wie der RomerLabs®WATEX Mykotoxin-Schnelltest auf Wasserbasis oder BIO-FERM Pflanzenschutzmittel auf Hefebasis sind Maßnahmen, die sich positiv auf die Umwelt auswirken.

Bei der Verwendung der RomerLabs®WATEX Mykotoxin-Schnelltests wird nun statt Lösungsmittel, Wasser eingesetzt. So konnten wir seit der Einführung im Oktober 2014 bereits mehr als 6400l Methanol einsparen.

Unsere Produkte verringern so die Umweltauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette (siehe auch Ökologische Produktauswirkungen).

Mobilität und Dienstreisen

In einem globalen Unternehmen ist Mobilität ein wichtiger Aspekt. Allen voran geht es um die Themen Flugreisen und Dienstfahrzeuge. Die Notwendigkeit der Reisen wird permanent evaluiert und gegebenenfalls durch Video- und Telefonkonferenzen ersetzt.

In Österreich sind Elektroautos bereits Bestandteil unseres Fuhrparks. Diese werden als „Pool-Cars“ allen Mitarbeitern für Dienstwege zur Verfügung gestellt. „Getankt“ wird an der firmeneigenen Elektrotankstelle. ☎ 302-1, 302-4

Kommunikation

Jeder Beitrag zählt. Daher motivieren wir unsere Mitarbeiter, eigene Ideen zum Umweltschutz einzubringen. Dazu nutzen wir vorrangig regelmäßige Newsletter, unsere Mitarbeiterzeitung und Informationsveranstaltungen.

Zusätzlich haben wir bereits Maßnahmen gesetzt, um auch im Bereich der Verwaltung Ressourcen einzusparen:

- An allen Standorten in Österreich wird ausschließlich CO₂-neutrales Druckerpapier benutzt. Das sind bereits 35% des in der gesamten ERBER Group verwendeten Druckerpapiers.
- In unserem Firmenhauptsitz sind „Follow-Me“-Drucker im Einsatz: Der Druck wird erst nach Bestätigung am Drucker in Auftrag gegeben. Wir sind bestrebt den Papierverbrauch trotz steigender Mitarbeiteranzahl zu reduzieren.
- Wir sind schon vor Jahren auf elektronische Gehaltsnachweise umgestiegen und verfügen über ein weitgehend papierloses Dokumentationssystem.

Abfallvermeidung

An unseren Standorten, an denen es getrennte Entsorgungsmöglichkeiten gibt, haben wir von Büro über Produktion und Lager bis hin zum Labor ein umfassendes Abfalltrennungssystem eingerichtet. Zugelassene Partner übernehmen die fachgerechte Entsorgung und das Recycling der Stoffe. ☎ 306-2

Unsere Ziele

- CO₂ Neutralität für die ERBER Group bis 2023
- Ableitung quantitativer Ziele aus der CO₂-Bilanz
- Erweiterung des Fuhrparks um Elektroautos
- Einführung einer „Green-Box“ im Newsletter mit aktuellen Umweltthemen
- Verwendung von CO₂-neutralem Druckerpapier weltweit
- Umstellung von Plastikbechern auf Tassen bei Kaffeeautomaten



Soziales Engagement schafft Perspektiven

Als erfolgreiches Unternehmen sind wir bestrebt, Werte wie Verantwortung, Gemeinschaft, Wertschätzung, Innovation und Nachhaltigkeit aktiv zu leben und stellen diese an vorderste Stelle. Wir sind davon überzeugt, dass eine zukunftsfähige Gesellschaft zwei Dinge braucht: Unternehmergeist und soziales Bewusstsein. Daher unterstützen wir Hilfsprojekte auf der ganzen Welt. Die Kooperation mit MENSCHEN FÜR ANDERE – eine Jesuitenaktion für weltweite Sozialprojekte im Bereich der internationalen Entwicklungs- und Katastrophenhilfe – ermöglicht es uns, den Ärmsten unserer Gesellschaft zu helfen. Nachhaltige Hilfe zur Selbsthilfe steht dabei im Vordergrund.

102-16

»Von sozialem
Engagement profitieren
wir alle.«

20 Projekte weltweit

Asien, Afrika, Lateinamerika und Europa – in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 haben wir mehr als 20 Hilfsprojekte weltweit unterstützt. Die Dauer der Projekte umfasst jeweils mindestens drei Jahre. Die Finanzierung wird durch unsere Tochter BIOMIN Holding sichergestellt und fließt zu 100% in das jeweilige Projekt.

Die Auswahlkriterien für eine Kooperation sind Ernährungssicherheit, Aufbau einer nachhaltigen Landwirtschaft, Förderung von Frauenprogrammen, Ausbildung, Gesundheit und Katastrophenhilfe sowie Hilfe zur Selbsthilfe der Landbevölkerung.

Den Notleidenden wird begleitende und nachhaltige Unterstützung geboten, um die Überlebensfähigkeit und langfristige Weiterentwicklung aus eigenen Kräften sicherzustellen.

Die wirksame Armutsbekämpfung einerseits und die Förderung der landwirtschaftlichen Entwicklung andererseits sind zwei sich überschneidende Interessen der ERBER Group und stellen daher ein gemeinsames Ziel dar.

Soziales Engagement ist aber nicht nur in unseren Unternehmenswerten verankert, sondern findet sich auch im tiefen Glauben der Familie Erber an Nachhaltigkeit und den Aufbau und Erhalt von langfristigen, weltweiten Partnerschaften wieder – damit die Welt in Zukunft für uns und alle nachfolgenden Generationen eine bessere wird.



Flüchtlingshilfe

Auch in Österreich folgt die ERBER Group der sozialen Verantwortung. Das leerstehende Bürogebäude in Herzogenburg wurde einer sozialen Organisation zur Verfügung gestellt, die die Betreuung der Asylwerber in Österreich übernommen hat. Die Räumlichkeiten wurden in Schlaf-, Schul- und Sozialzimmer für 46 unbegleitete Minderjährige und 44 Flüchtlinge – Familien aus dem Iran, Irak und Afghanistan – verwandelt. Ein Stück Sicherheit für eine noch ungewisse Zukunft.

Bauern für Bauern

Projekte im agrarwirtschaftlichen Kontext stellen häufig nachhaltige Lösungen dar, die dazu dienen, der Armut zu entkommen und ein Leben in Würde führen zu können. Die Landwirtschaft eröffnet Möglichkeiten zur wirtschaftlichen Entwicklung und regionalen Versorgung. Doch auch in Industrieländern kann sich das Leben einer glücklichen, eingesessenen Bauernfamilie durch Todesfälle oder Unglücke komplett ändern.

Da sich unser operatives Geschäft primär dem Agrarsektor widmet, gilt unsere Solidarität selbstverständlich den Landwirten in Not und Sorge um ihre Existenz. Seit Oktober 2013 unterstützt BIOMIN daher als Supporting-Partner auch „Bauern für Bauern“, eine Wohltätigkeitsorganisation des österreichischen Maschinenrings. Unsere Unterstützung gelangt rasch und

direkt in die Hände jener Bauern, die dringend Hilfe brauchen.

Hilfe zur Selbstversorgung

2015 startete das Landwirtschaftsprojekt Rumänien. Ziel dieses Projektes ist es, dass Roma-Familien die Möglichkeit bekommen, im Hinterhof ihrer Häuser eine kleine Landwirtschaft aufzubauen und sich und andere mit Fleisch und Eiern zu versorgen. Wir wählten zehn Familien aus, die über drei Jahre hinweg lernen, Mangalitza-Schweine zu züchten und Legehennen zu halten. Jede Woche gibt jede Familie ein Ei pro Henne für das Essen in der Schule „Casa Thomas“ ab. Der Rest der Produktion kann verkauft oder selbst konsumiert werden. Zwei Ferkel pro Wurf werden an neue Bauern weitergegeben.

Nach drei Jahren begleiteter Produktion und landwirtschaftlicher Schulung soll ein Grundstock an Erfahrungen, Hühnern und Schweinen vorhanden sein. Als Anfang für eine bessere Zukunft.

20

Projekte weltweit im
Berichtszeitraum

Unser Ziel

Soziales Engagement wird auch in Zukunft erhalten bleiben, um eine nachhaltige Agrarentwicklung und humanitäre Unterstützung in den betroffenen Regionen sicherzustellen.



AM ENDE ZÄHLT,
WAS NACHHALTIG
WIRKT.

Unabhängiger Bestätigungsbericht

Die denkstatt GmbH, Hietzinger Hauptstraße 28, 1130 Wien, wurde als unabhängiges Beratungsunternehmen von der ERBER AG mit Hauptsitz in 3131 Getzersdorf beauftragt, den Nachhaltigkeitsbericht 2015/16 in Hinblick auf seine Übereinstimmung mit den Internationalen Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) zu beurteilen. Es wurde eine Bewertung der formalen Berichtskriterien im Sinne GRI Standards „In Übereinstimmung“ – Kern vorgenommen, als auch die qualitative Verankerung von Nachhaltigkeitsprozessen im Unternehmen berücksichtigt.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste Bericht der ERBER AG. Auf Grund dessen lag ein besonderes Augenmerk bei der Prüfung auf der Wesentlichkeitsanalyse und der Stakeholderbefragung. Der Bericht wurde abteilungsübergreifend, unter Leitung von Head of Corporate Communications und Manager Integrated Management System, sehr professionell und aussagekräftig erstellt. Der hohe Qualitätsanspruch und das klare Bekenntnis zur Nachhaltigkeit werden von Unternehmen gelebt und kamen während der Auditierung bei allen Befragten sehr klar zum Ausdruck. Die Nachhaltigkeitsaspekte sind in alle relevanten Geschäfts- und Planungsprozesse integriert und werden kontinuierlich verbessert und weiterentwickelt. Während des eintägigen Auditprozesses wurde den AuditorInnen ein umfassender und uneingeschränkter Einblick in alle geforderten Unterlagen gewährt.

Die denkstatt GmbH bestätigt hiermit, dass der Nachhaltigkeitsbericht der ERBER AG mit Hauptsitz in 3131 Getzersdorf, sämtlichen Anforderungen der GRI Richtlinie, Anwendungsbereich „Kern“ entspricht. Auf Grundlage unserer Prüfung sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Informationen und Kennzahlen in der Berichterstattung nicht in Übereinstimmung mit den definierten Kriterien sind.

Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlung zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung aus:

1. Eine umfassendere Einbindung der Stakeholder und weitere Ausrichtung der Berichtsinhalte an den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse sollte durchgeführt werden.
2. Eine Quantifizierung der Ziele hinsichtlich Zeitpunkt der Erreichung sollte vorgenommen und dargestellt werden.
3. Längere Zeitreihen bei der Darstellung der Kennzahlen erhöhen die Aussagekraft und stellen die Entwicklungen deutlicher dar.

denkstatt GmbH



Mag. Karl Resel
Leitender Auditor

GRI-Content Index „in Übereinstimmung“ – Kern

Alle Angaben beziehen sich auf die General Disclosure 2016

Code	Thema	Kapitel	Seite	Kommentar
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	Unser Unternehmen	10	ERBER Group
102-2	Wichtigste Marken, Produkte & Dienstleistungen	Unser Unternehmen	10, 12, 35	
102-3	Hauptsitz der Organisation	Unser Unternehmen	11	
102-4	Länder, in denen die Organisation tätig ist	Unser Unternehmen	10, 52	
102-5	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Unser Unternehmen	11, 16	
102-6	Belieferte Märkte	Unser Unternehmen	14, 17, 18	
102-7	Größe der Organisation	Unser Unternehmen	16, 17	
102-8	Gesamtbelegschaft nach Dauer, Religion und Geschlecht	Kennzahlen	53	
102-9	Lieferkette	Unser Unternehmen	15	Unsere Lieferkette ist auf Gruppenebene schwer darstellbar. Daher allgemeine Wertschöpfungskette.
102-10	Bedeutende Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Unser Unternehmen	16	Keine Veränderung da dies der erste Bericht ist.
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip	Kennzahlen	36, 58	Durch die zunehmenden Globalisierung und damit verbundenen Ertragswachstum in neuen Märkten erhöht sich zwingend das Bedürfnis der Risikobereitschaft. Aus diesem Grund wurde in Geschäftsjahr 2016 ein Risikomanagementprozess eingeführt der eine präzise Analyse der Situation gewährleistet und präventive und reaktive Maßnahmen im Unternehmen präzisiert. Alle Risiken wurden mit Einbezug der bereits existierenden oder neu implementierten Maßnahmen bewertet. Die identifizierten Risiken werden jährlich neu bewertet und sind Bestandteil des Budgetprozesses. Eine kontinuierliche Überwachung und Überprüfung seitens der Internen Revision in Zusammenarbeit mit Fachabteilungen ist gewährleistet. Unsere Zertifizierungen sind der Tabelle im Anhang zu entnehmen.
102-12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen			Derzeit keine.
102-13	Mitgliedschaften			Die Erber Group und ihre Mitarbeiter sind Mitglieder in vielen Verbänden und Interessengemeinschaften in den Bereichen Futtermittel- und Lebensmittelsicherheit, Forschung, Tierernährung. Diese Mitgliedschaften sind größtenteils personenbezogen und werden aus Gründen des Datenschutzes in diesem Bericht nicht aufgelistet.
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	An unsere Stakeholder	5	
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards bzw. -normen	Unser Unternehmen	11, 14, 29, 42	

Code	Thema	Kapitel	Seite	Kommentar
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	Unser Unternehmen	14, 16, 17	
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Einbezogene Stakeholder	Unser Unternehmen	18	
102-41	Prozentsatz der Belegschaft, die von Kollektivvereinbarungen erfasst ist			100%, dort wo gesetzlich verpflichtend (Brasilien und Österreich), das sind im FY15 54% und FY16 53% der Gesamtbelegschaft
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Unser Unternehmen	18	
102-43	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern	Unser Unternehmen	18, 28, 30, 36	
102-44	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder			<p>Mitarbeiter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire Entlohnung • Arbeitsbelastung • Entwicklungsmöglichkeiten • Interne Kommunikation, Transparenz • Diversity, Gleichbehandlung • Mitgestaltung • Leadership • Werte <p>Kunden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hohe Qualität und Produktperformance (Wirkung der Produkte) • Natürlichkeit der Zutaten • Hohes Vertrauen, Zuverlässigkeit, guter Ruf • Forschungsbereitschaft • Gute Beratungsleistungen zu Produkteigenschaften und Verwendung • Zeitgenössische Produktionstechnologie • Schwankend nach Region: Beschwerdeabwicklung, Nachhaltigkeit, Zertifizierungen der Produktqualität, Kooperation/Partnerschaft, Präsenz auf lokalen Messen • Preisgestaltung • Lebensmittelsicherheit <p>Alle weiteren Themen sind als wesentliche Themen im Bericht beschrieben.</p>
Berichtsprofil				
102-45	Unternehmenseinheiten, die im konsolidierten Finanzbericht erfasst sind	Kennzahlen	52	
102-46	Verfahren zur Festlegung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Aspekte	Unser Unternehmen	19	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Kennzahlen	19, 51	
102-48	Neudarstellung von Information			Keine Neudarstellung, dies ist der erste Bericht
102-49	Änderungen zu vorigen Berichten			Keine Änderung, dies ist der erste Bericht
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	7	Der Bericht umfasst die beiden Geschäftsjahre 2015 (01. Oktober 2014 – 30. September 2015) und 2016 (01. Oktober 2015 – 30. September 2016).
102-51	Datum des letzten Berichts			Dies ist der erste Bericht
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	7	Der Bericht wird in Zukunft alle zwei Jahre aktualisiert.
102-53	Ansprechpartner zu diesem Bericht	Über diesen Bericht	7	
102-54	Übereinstimmung mit GRI-Standards	Über diesen Bericht	7	
102-55	GRI Content Index		47	
102-56	Externe Prüfung	Anhang	46	

Code	Thema	Kapitel	Seite	Kommentar
ÖKONOMIE – Managementansatz				
103-1 bis 103-3	Managementansatz		11, 14, 16, 28–30	
Wirtschaftliche Leistung				
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Unser Unternehmen	16	Alle anderen Geschäftszahlen können aus Vertraulichkeitsgründen nicht angeführt werden.
Marktpräsenz				
202-2	Prozentsatz von Führungskräften, die aus lokalen Gemeinschaften angeworben werden	Unsere Mitarbeiter	25, 29, 53	
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen				
203-1	Investition in Infrastruktur und unterstützende Leistungen	Unsere Forschung	30	Die ERBER Group hat im FY15 3,9% und im FY16 4,2% ihres Umsatzes in R+D investiert.
203-2	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		35	
Beschaffungspraktiken				
204-1	Anteil an lokaler Beschaffung	Unsere Kunden	29	Wo es möglich ist berücksichtigen wir Regionalität. Die Definition von Beschaffungsgruppen zur Festlegung der Regionalität ist für den nächsten Bericht geplant. Eine genaue Zahl zur regionalen Beschaffung wird für den nächsten Bericht erarbeitet.
Wettbewerbswidriges Verhalten				
206-1	Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung			kein Fall bekannt
UMWELT – Managementansatz				
103-1 bis 103-3	Managementansatz		38–40	
Rohstoffe				
301-1	Verwendete Materialien	Unsere Umwelt, Kennzahlen	40, 41, 57	
Energie				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Unsere Umwelt, Kennzahlen	40, 56	
302-3	Energieintensitätsrate	Unsere Umwelt, Kennzahlen	40, 56	
302-4	Reduktion des Energieverbrauchs	Unsere Umwelt, Kennzahlen	39, 40, 41, 56	
Emission				
305-1	Direkte (Scope 1) GHG Emissionen	Kennzahlen	39, 57	
305-2	Indirekte (Scope 2) GHG Emissionen	Kennzahlen	39, 57	Es wird nicht zwischen market-based und location-based unterschieden. Wird im nächsten Bericht berücksichtigt.
305-3	Andere indirekte (Scope 3) GHG Emissionen	Kennzahlen	39, 57	
305-4	GHG Emissionsintensität	Kennzahlen	57	
Abwasser und Abfall				
306-2	Abfall nach Art und Entsorgung	Kennzahlen	40, 41, 56	Es fallen nur sehr geringe Mengen an gefährlichen Abfällen an. Diese werden ordnungsgemäß entsorgt.
GESELLSCHAFT – Managementansatz				
103-1 bis 103-3	Managementansatz		22–26, 34–38	
Beschäftigung				
401-1	Ein- und Austritt von Mitarbeitern	Kennzahlen	55	

Code	Thema	Kapitel	Seite	Kommentar
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten zugute kommen			Kein Unterschied zwischen Voll- und Teilzeit.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

403-2	Art und Rate von Verletzungen, Unfällen, Berufskrankheiten und Ausfallstagen	Unsere Mitarbeiter	26	Seit 2016 haben wir ein globales Unfallmeldesystem und waren daher die letzte Zeit sehr bestrebt, die Mitarbeiter zum Melden von Unfällen zu motivieren. In den Jahren davor, gab es noch kein globales System. Wir konnten daher eine verlässliche Unfallmeldung nicht sicherstellen. Aus diesem Grund ist die Anzahl an gemeldeten Unfällen in letzter Zeit natürlich sehr stark angestiegen – was von uns allerdings positiv bewertet wird, da wir großen Wert auf eine offene, ehrliche und effiziente Kommunikation legen. Keine Fälle von Berufskrankheiten bekannt. Kennzahl wird im nächsten Bericht bekanntgegeben.
403-3	Arbeiter mit hohem Erkrankungsrisiko			Nicht bekannt. Alle Arbeitsplätze werden regelmäßig auf Gefährdung der Gesundheit unserer Mitarbeiter evaluiert. Bei Kollegen im Labor und in der Produktion achten wir auf spezielle Arbeitsbedingungen.

Aus- und Weiterbildung

404-1	Durchschnittliche jährliche Weiterbildungsstunden	Kennzahlen	23, 55	Es kann zu Unschärfen kommen, die Zahl liegt unter dem tatsächlichen Wert.
404-2	Art und Umfang von Programmen zur Weiterbildung von Mitarbeitern	Unsere Mitarbeiter	23	
404-3	Prozentsatz von Beschäftigten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und Karriereentwicklung erhalten		23	100%, global

Vielfalt und Chancengleichheit

405-1	Diversität von Kontrollorganen und Mitarbeitern	Unsere Mitarbeiter, Kennzahlen	25, 54	Führungskräfte mit P+L (Profit and Loss) Verantwortung
-------	---	--------------------------------	--------	--

Antidiskriminierung

406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen			keine Vorfälle bekannt.
-------	---	--	--	-------------------------

Konsumentengesundheit und -sicherheit

416-1	Prozentsatz der Produkte, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit überprüft werden, um Verbesserungen zu erzielen		35, 36	100%
-------	--	--	--------	------

Kennzeichnung von Produkten

417-1	Anforderungen an Produktinformationen und -kennzeichnungen	Unsere Produkte	34	Alle Produkte und Komponenten sind nach CLP (Verordnung zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen) und GHS (Global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien) eingestuft, es wird ständig danach getrachtet, ökologisch bedenkliche Substanzen in den Produkten wenn möglich zu ersetzen, oder die eingesetzte Menge zu reduzieren. Darüber hinaus sind Produktspezifikationen und Sicherheitsdatenblätter erhältlich. Weitere Produkt und Serviceinformationen können auch der Homepage entnommen werden.
417-2	Vorfälle von Nichteinhaltung der gesetzlichen Produktinformation und -kennzeichnung		34	Alle Rückmeldungen werden intern aufgezeichnet. Diese werden evaluiert, ausgewertet und bei Bedarf Maßnahmen gesetzt. Bsp: Die US FDA (Food & Drug Administration) beanstandete, dass Produkt-Claims auf der internationalen Website nicht für US Zielgruppen publik gemacht werden dürfen. BIOMIN hat daher umgehend für die USA eine eigene englische Sprachversion gestartet, die automatisch nur US Zielgruppen zugänglich gemacht wurde, darüber hinaus wurde ein US Regulatory-Consultant eingeschaltet.

Code	Thema	Kapitel	Seite	Kommentar
WESENTLICHE THEMEN, DIE KEINE GRI-ENTSPRECHUNG HABEN – Managementansatz				
103-1 bis 103-3	Managementansatz		14, 28, 22, 34	
	Innovation	Unser Unternehmen	14	
	Kundenzufriedenheit	Unsere Kunden	28	
	Unternehmenskultur: Werteorientierung, Arbeitsklima	Unsere Mitarbeiter	26	
	Kommunikation & Transparenz	Unsere Mitarbeiter	27	
	Preisgestaltung	Unsere Produkte	37	
	Beschwerdemanagement	Unsere Produkte	36	
	Soziales Engagement: Projekte entlang und außerhalb des Kerngeschäfts	Unser soziales Engagement	42, 43	

Überleitungsliste 102-47

Wesentliches Thema	GRI-Topic	GRI-Codes	Abgrenzung
Sicherstellung der Zukunftsorientierung	Wirtschaftliche Leistung; Aus- und Weiterbildung	201, 404	im Unternehmen
Lokale Wertschöpfung sicherstellen	Marktpräsenz; Beschaffungspraktiken	202, 204	nachgelagert
Universitäten/Bildungseinrichtungen, Forschungspartnerschaften	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	203	nachgelagert
Langfristige und belastbare Geschäftsbeziehungen	Wettbewerbswidriges Verhalten	206	vor- und nachgelagert
Energie- und Ressourceneinsatz in Produktion & Vertrieb	Rohstoffe; Emissionen;	301, 305	vor- und nachgelagert
Eindämmung des Klimawandels	Energie; Emissionen;	302, 305	nachgelagert
Mobilität und Dienstreisen: Reduktion des ökologischen Fußabdrucks	Energie	302	im Unternehmen
Anreizsysteme Sozialleistungen	Beschäftigung	401	im Unternehmen
Verantwortungsvolles Personalmanagement, MA-Gespräche	Beschäftigung; Aus- und Weiterbildung	401, 404	im Unternehmen
Umgang mit Arbeitslast	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403	im Unternehmen
Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403	im Unternehmen
Personalentwicklung: Aus- und Weiterbildung	Aus- und Weiterbildung	404	im Unternehmen
Sicherstellung von Gleichstellung, gelebte Diversität	Vielfalt und Chancengleichheit; Antidiskriminierung	405, 406	im Unternehmen
ökologische, gesellschaftliche und ökonomische Produktauswirkungen	Kundengesundheit und-sicherheit;	416	nachgelagert
Tiergesundheit	Konsumentengesundheit und -sicherheit	416	nachgelagert
Produktverantwortung und Marketing: Kennzeichnung von / Information über Produkte	Kennzeichnung von Produkten	417	im Unternehmen

Organisationsprofil 102-4

ERBER Group				
BIOMIN	BIOMIN AN	ROMER	SANPHAR	EFB
BIOMIN EMA	AN EMA AN DE AN CZ	ROMER Europe	SANPHAR LATAM	EFB BIOFERM
BIOMIN North America	AN SK AN RO AN HR	ROMER America	SANPHAR Asia	
BIOMIN South America		ROMER Asia	SANPHAR HQ Headquarter	
BIOMIN Asia		ROMER HQ Headquarter	SANPHAR Brasil SANPHAR Latin SANPHAR MX SANPHAR CL SANPHAR Asia SANPHAR VN SANPHAR Holding	
BIOMIN HQ Headquarter		ROMER Diagnostic ROMER UK ROMER UA ROMER DE ROMER BR ROMER LABS ROMER Singapore ROMER MY ROMER CN ROMER Holding ROMER TECH		
BIOMIN EMA, BIOMIN DE BIOMIN PL, BIOMIN HU BIOMIN LT, BIOMIN UK BIOMIN FR, BIOMIN UA BIOMIN RU, BIOMIN ZA BIOMIN TR BIOMIN AMERICA BIOMIN PA, BIOMIN MX BIOMIN CA, BIOMIN BRASIL BIOMIN GT, BIOMIN AR BIOMIN EC BIOMIN SINGAPORE BIOMIN ID, BIOMIN KH BIOMIN MY, BIOMIN PH BIOMIN CN I, BIOMIN CN II CHENG AO, BIOMIN AU BIOMIN NZ, BIOMIN TH BIOMIN JP, BIOMIN KR BIOMIN VN, BIOMIN VN II BIOMIN Holding BIOMIN Phyto, BIOMIN TR				

Kennzahlen HR

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die gesamte Unternehmensgruppe. Die Zahlen werden als Headcounts stichtagsbezogen 30. September 2015 und 30. September 2016 dargestellt.

Gesamtbelegschaft nach Dauer, Region und Geschlecht 102-8

FY15					FY16			
	Angestellt	Befristet angestellt	Karenziert	Gesamt	Angestellt	Befristet angestellt	Karenziert	Gesamt
Asien	311	3	1	315	319	8	3	330
männlich	204	1		205	208	3		211
weiblich	107	2	1	110	111	5	3	119
EMA	539	10	16	565	598	15	22	635
männlich	280	4	1	285	315	4	3	322
weiblich	259	6	15	280	283	11	19	313
N-Amerika	75			75	86			86
männlich	31			31	39			39
weiblich	44			44	47			47
S-Amerika	247	5		252	226	5	2	233
männlich	190	4		194	173	1		174
weiblich	57	1		58	53	4	2	59
Gesamt	1.172	18	17	1.207	1.229	28	27	1.284
männlich				715				746
weiblich				492				538
Vollzeit				1.074				1.127
Teilzeit				133				157

Prozentsatz von Führungskräften*, die aus lokalen Gemeinschaften angeworben werden 202-2

	FY15	FY16
aus lokaler Gemeinschaft	77%	80%
aus nicht lokaler Gemeinschaft	23%	20%

*Führungskräfte mit P+L (Profit and Loss) Verantwortung

Diversität von Kontrollorganen und Mitarbeitern 405-1

	FY15	FY16
Führungskräfte*	49	51
weiblich	6	6
männlich	43	45
Angestellte	888	967
weiblich	462	503
männlich	426	464
Arbeiter	270	266
weiblich	24	29
männlich	246	237
Gesamt	1.207	1.284

Führungskräfte	49	51
30–50	32	31
> 50	17	20
Angestellte	888	967
< 30	235	249
30–50	543	596
> 50	110	122
Arbeiter	270	266
< 30	68	69
30–50	158	151
> 50	44	46
Gesamt	1.207	1.284

*Führungskräfte mit P+L (Profit and Loss) Verantwortung

Ein- und Austritt von Mitarbeitern 401-1

Fluktuationsrate*	FY15	FY16
Geschlecht		
weiblich	8,4%	11,0%
männlich	11,3%	11,0%
Gesamt	10,1%	11,0%
Alter		
< 30	17,5%	14,2%
30–50	8,3%	11,2%
> 50	5,7%	5,6%
Gesamt	10,1%	11,0%
Region		
Asien	11,1%	13,9%
EMA	6,3%	8,6%
N-Amerika	16,1%	21,5%
S-Amerika	15,6%	9,5%
Gesamt	10,1%	11,0%

Einstellungsrate**	FY15	FY16
Geschlecht		
weiblich	21,1%	19,5%
männlich	21,5%	18,3%
Gesamt	21,4%	18,8%
Alter		
< 30	37,8%	32,3%
30–50	17,6%	16,5%
> 50	9,9%	6,9%
Gesamt	21,4%	18,8%
Region		
Asien	25,0%	19,3%
EMA	15,7%	18,4%
N-Amerika	34,7%	33,7%
S-Amerika	25,5%	13,6%
Gesamt	21,4%	18,8%

*Alle Dienstnehmer die das Unternehmen verlassen haben, deren Position aber nachbesetzt wird (ausgenommen sind Pensionierungen und befristete Arbeitsverträge). Die Zahlen beziehen sich auf Durchschnittswerte der letzten 12 Monate.

**Zur Berechnung der Einstellungsrate werden stichtagsbezogene Zahlen herangezogen.

Die Berechnungen basieren auf folgenden absoluten Werten:

Anzahl an Mitarbeitern	FY15	FY16
Eintritte	254	236
Austritte	129	150

Durchschnittliche jährliche Weiterbildungsstunden 404-1

	FY15	FY16
Gesamte Trainingstage	1.688	1.361
Anzahl an Trainingstagen pro Mitarbeiter	1,4	1,1
männlich	0,9	1
weiblich	2,1	1,1
Führungskräfte	1,3	0,5
Angestellte	1,7	1,4
Arbeiter	0,3	0,1

Kennzahlen Umwelt

Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die gesamte Unternehmensgruppe.

	FY15	FY16	Veränderung in %
Strom			
Gesamtemissionen [tCO ₂ -eq]	2.205	2.372	7,5
Gesamtverbrauch [MWh]	13.555	14.385	6,1
davon aus nicht erneuerbaren Ressourcen [MWh]	11.812	12.026	1,8
davon aus erneuerbaren Ressourcen [MWh]	1.743	2.359	35,4
Anteil an Strom aus erneuerbaren Ressourcen [%]	13%	16%	27,6
Wärmeerzeugung			
Gesamtemissionen [tCO ₂ -eq]	3.426	1.689	-50,7
Heizung [MWh]	77.790	92.642	19,1
Gas [MWh]	13.277	6.545	-50,7
Heizöl [MWh]	29	22	-24,2
Wärmeerzeugung aus erneuerbaren Ressourcen [MWh]	64.484	86.075	33,5
Anteil an Wärmeerzeugung aus erneuerbaren Ressourcen [%]	83%	93%	12,1
Abfall			
Restmüll [t]	460,74	534,05	15,91
Restmüll [tCO ₂ -eq]	232,66	269,70	15,92
Altpapier [t]	322,89	230,60	-28,58
Altpapier [tCO ₂ -eq]	1,59	1,03	-35,02
Kunststoff [t]	314,83	185,89	-40,96
Kunststoff [tCO ₂ -eq]	147,83	77,11	-47,84
Gesamte Abfallmenge [t]	1.098,46	950,55	-13,47
Gesamte Abfallmenge [tCO ₂ -eq]	382,08	347,84	-8,96
Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch [m ³]	65.703,42	66.071,37	0,56
Emissionen [tCO ₂ -eq]	21,35	21,47	0,56
Firmenautos			
Gesamtemissionen [tCO ₂ -eq]	1.071	1.296	21
Gefahrene Kilometer [km]	6.594.190	8.060.504	22,2
Emissionen pro gefahrenem Kilometer [gCO ₂ /km]	162	161	-1

	FY15	FY16	Veränderung in %
Kopierpapier			
Emissionen [tCO ₂ -eq]	10,6	11,9	12,17
Gesamtpapierverbrauch [Blatt]	2.902.122,7	3.583.194,3	23,47
davon CO ₂ neutrales Papier [Blatt]	777.136,5	1.199.630,0	54,37
Anteil an CO ₂ neutralem Papier [%]	27%	33%	25,02

CO₂ Fußabdruck

Scope 1			
Strom aus Eigenerzeugung [tCO ₂ -eq]	9,1	6,9	-24,2
Gas [tCO ₂ -eq]	3.425,5	1.688,5	-50,7
Firmenautos [tCO ₂ -eq]	1.071,5	1.296,5	21
Gesamt	4.506,1	2.991,9	-33,6
Scope 2			
Strom [tCO ₂ -eq]	2.196,0	2.364,7	7,7
Gesamt	2.196,0	2.364,7	7,7
Scope 3			
Mitarbeiteranreise [tCO ₂ -eq]	1.736,8	1.871,0	7,7
Flüge [tCO ₂ -eq]	4.548,6	4.399,3	-3,3
Abfall [tCO ₂ -eq]	382,1	347,8	-9,0
Rohstoffe [tCO ₂ -eq]	42.535,8	51.298,2	20,6
Verpackungsmaterial [tCO ₂ -eq]	1.474,7	1.925,4	30,6
Kopierpapier [tCO ₂ -eq]	10,6	11,9	12,2
Wasser [tCO ₂ -eq]	21,4	21,5	0,6
Gesamt	50.710,0	59.875,1	18,1

Emissionen je Mitarbeiter [tCO ₂ -eq/FTE]	51,4	54,3	5,2
Emissionen je produzierter Einheit [tCO ₂ -eq/t Produkt]	0,84*	0,76	-9,8

*Die Menge an produzierten Einheiten wurden für das FY15 teilweise geschätzt. Diese Schätzungen basieren auf der Datenerhebung von FY16 (Verhältnis zwischen der Menge der gekauften Rohstoffe und der Menge an produzierten Produkten).

Anzahl an Mitarbeitern FTE	1.116,1	1.201,5	7,7
----------------------------	---------	---------	-----

Die Berechnungen wurden auf Basis der folgenden Mitarbeiterzahlen erstellt. (FTE = Fulltime equivalent)

Zertifizierungen 102-11



ISO 9001
Qualitätsmanagementsysteme
(Prozessstandard)



FIAAA
Feed Ingredients & Additives Association
of Australia



AFNOR
Validation of alternative analysis
methods, Application to the food industry
(Prozessstandard)



GMP
Good manufacturing practice / Gute
Herstellpraxis gemäß Anhang 3 WHO
GMP



HACCP
Hazard Analysis and Critical Control
Point/Risikoanalyse



ISO 14001
Umweltmanagementsystem



GMP+
GMP+ Feed Certification scheme



ISO 14040
ISO 14044
Umweltmanagement – Ökobilanz



FAMI-QS
Quality and Safety System for Specialty
Feed Ingredients and their Mixtures
(Systemstandard für Futtermittel-
produktion)



Klimaneutral
Kompensation von Treibhausgasen durch
zusätzliche Maßnahmen zum Klimaschutz



QS
Qualitätsstandard für Lebensmittel



ISO 20121
Nachhaltiges Eventmanagement



pastus+
Qualitätssicherungssystem für Futter-
mittel (Österreichischer Produktstandard
für Futtermittelproduktion)

ISO 17025
Allgemeine Anforderungen an
die Kompetenz von Prüf- und
Kalibrierlaboratorien



OGT, Bio
GVO-frei, Bio

ISO 34
Allgemeine Anforderungen
an die Kompetenz von
Referenzmaterialienproduzenten



A-Futter
Qualitätssicherungsprogramm für
Futtermittel (Bayrischer Produktstandard
für Futtermittelproduktion)



SMETA-4 pillar
Supplier Ethical Data Exchange/
Empowering responsible supply chains



ABCERT
(Deutscher Standard für Bio-Produktion)

Impressum

Herausgeber: ERBER AG, Erber Campus 1, 3131 Getzersdorf

Konzept und Text: Claudia Hajdinyak, Head of Corporate Communications, DI Franziska Dorn, Manager Integrated Management System, ERBER AG

Gestaltung: Markus Zahradnik, DI (FH) Margit Dechat, SCHRÄGSTRICH Kommunikationsdesign

Fotos: © ERBER Group, Getzersdorf; LightFieldStudios/iStock/Getty Images Plus (S. 13), shapecharge/E+/Getty Images (S. 23), Rawpixel/iStock/Getty Images Plus (S. 29), enviromantic/E+/Getty Images (S. 35), MarkSpirit/iStock/Getty Images Plus (S. 36), Smileus/iStock/Getty Images Plus (S. 39)

Fachliche Beratung: Alexandra Adler, DI (FH) Michael Bauer-Leeb, MBA MSc, Weitsicht – büro für zukunftsfähige wirtschaft

Lektorat: Mag. Michaela Leithner, MA, SMILE-Translations Organisation GmbH

Druckproduktion: WEITSPRUNG WERBEPRODUKTION GMBH

ERBER Group
Erber Campus 1
3131 Getzersdorf, Austria
www.erber-group.net

© 2017 ERBER AG
gedruckt auf Munken Kristall

