



NACH HALTIGKEITS BERICHT

2018/2019

„Dieser Nachhaltigkeitsbericht steht für das gemeinsame stetige Streben nach Einhaltung unseres Versprechens, nachhaltig zu wirtschaften und damit einen Beitrag zum Erhalt einer lebenswerten Umwelt zu leisten sowie fair mit allen Stakeholdern umzugehen.“



Mag. Erwin Kotányi
Geschäftsführer

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG



Nachhaltig erfolgreich wirtschaften bedeutet für uns, Verantwortung für Menschen und unsere Umwelt zu übernehmen.

Wir leben in einer Zeit großer globaler Veränderungen – sozial, ökonomisch und ökologisch. Trotz hoher Sozial- und Umweltstandards hier in Europa stehen wir Menschen weltweit vor komplexen Herausforderungen, bedingt durch Klimawandel, Probleme in der Versorgung der wachsenden Weltbevölkerung, den demografischen Wandel, Migration, ökologische Schulden und soziale Ungleichheit. Neue Technologien, wissenschaftliche Neuerungen und Digitalisierung bieten neue Märkte und Chancen, die es verantwortungsvoll zu nutzen gilt.

Ein international agierendes Unternehmen wie Kotányi bewegt sich in diesem Spannungsfeld und spürt diese Veränderungen, nicht nur in unserem ständigen Bemühen, hochwertige Rohstoffe termingerecht und in der gewünschten Qualität zu beschaffen, sondern auch am Absatzmarkt. Natürlich ist uns bewusst, dass wir als Unternehmen nur einen kleinen Beitrag leisten können, aber

gerade weil wir von natürlichen Rohstoffen und damit wertvollen Ressourcen unserer Natur abhängig sind, ist es unser Ziel, durch nachhaltiges Handeln Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt, in der und mit der wir leben, zu übernehmen und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens zu sichern.

Durch eine verantwortungsvolle Beschaffungspolitik sowie durch nachhaltige Logistik- und Produktionsprozesse wollen wir zur Erhaltung der Artenvielfalt, zur Schonung von Ressourcen und zum Klimaschutz beitragen. Gesundheit und Wohlbefinden unserer VerbraucherInnen, das Wohlergehen unserer MitarbeiterInnen, für die wir ein attraktiver Arbeitgeber sein wollen, und die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen über unsere Unternehmensgrenze hinaus sind uns ein besonderes Anliegen.

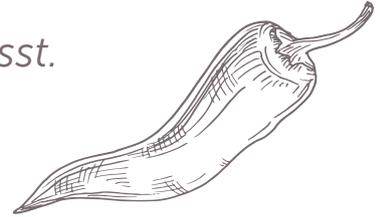
Wir haben uns daher große Ziele für die kommenden Jahre gesetzt, um auch in Zukunft nachhaltig erfolgreich zu sein.



NACHHALTIGKEIT BEI **KOTÁNYI**



Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst.



FAIRES WIRTSCHAFTEN

- Keine internen oder externen Beanstandungen aufgrund von Verstößen gegen unseren Code of Conduct (CoC), der die Verhaltensgrundsätze beinhaltet, die untrennbarer Bestandteil unserer Unternehmenswerte sind und damit auch Leitbild für all unser Handeln und Tun.

NACHHALTIGE LIEFERKETTE

- Rund 15.000 Tonnen Rohware Einkaufsvolumen jährlich.
- Zertifikate: IFS auf Höherem Niveau, ISO 9001, Bio.
- Neu zugelassene Lieferanten erfüllen die festgelegten SEDEX SMETA Kernkriterien.

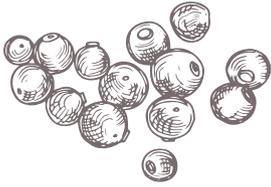
GESELLSCHAFT

- Mehrere hundert Millionen Stück im Jahr 2018 hergestellt – keine berechtigten behördlichen Beanstandungen, die zu einer Verwarnung oder Verurteilung geführt haben.
- Soziale Unterstützung über unsere Unternehmensgrenzen hinaus in Form von Geld- und Warenspenden.

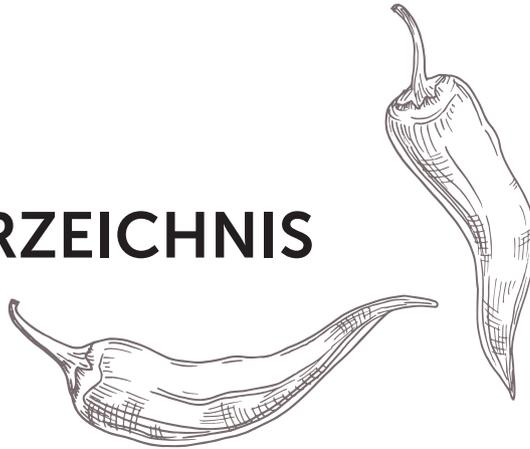
MITARBEITERINNEN

- International rund 600 MitarbeiterInnen aus mehr als 30 Ländern.
- In Österreich 315 MitarbeiterInnen (15 verschiedene Staatsbürgerschaften).
- 45 % Frauen und 55 % Männer (in Österreich).
- BGF-Preis des Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung.

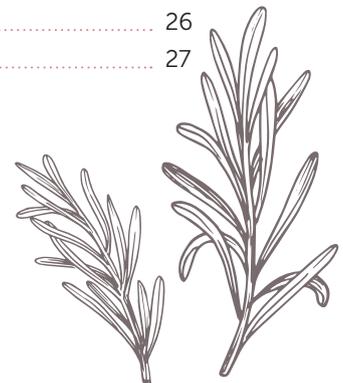




INHALTSVERZEICHNIS

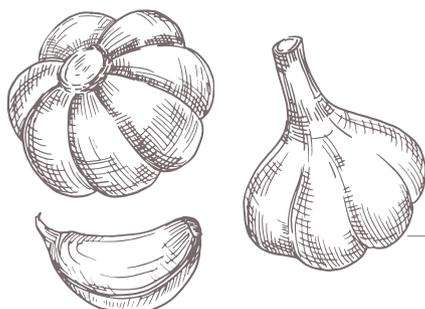


1	DAS UNTERNEHMEN KOTÁNYI	8
	Die Kotányi-Geschichte auf einen Blick	9
	Hauptsitz der Organisation	10
	Anzahl und Namen der Länder	10
	Eigentumsstruktur und Rechtsform	11
	Größe der Organisation (zugleich 102-8 und 102-45)	11
	Lieferkette der Organisation	11
	Signifikante Änderungen in der Organisation und Lieferkette	11
	Vorsorgeansatz der Organisation	12
	Risikomanagement	12
	Unterstützung externer Initiativen	12
	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	13
	Unsere Werte, Grundsätze, Ziele und unsere Strategie	13
	Kochen mit Inspiration. Leben mit Leidenschaft.	13
	Unsere Nachhaltigkeitsziele für 2019 ff	15
	Wir wirtschaften nachhaltig: unser Wesentlichkeitsprozess	17
	Über diesen Nachhaltigkeitsbericht	19
	Liste der wesentlichen Themen	20
	Vorgehensweise und externe Prüfung	20
	Führungsstruktur	21
	Einbindung der Stakeholder	22
2	FAIRES WIRTSCHAFTEN	26
	Faires Wirtschaften	27





3	■ NACHHALTIGE LIEFERKETTE	28
	Nachhaltige Lieferanten	29
	Neue Lieferanten, die auf Nutzung von sozialen Kriterien geprüft wurden	29
	Auf Umweltkriterien geprüfte neue Lieferanten (prozentueller Anteil)	31
	Unternehmen und Lieferanten mit Risiko bezüglich Kinderarbeit	31
	Biodiversität und Kontaminanten	32
	Emissionen und Transport	33
	Direkte THG-Emissionen	33
	Materialien (Rohstoffe und Verpackungen)	36
	Unsere wertvollsten Rohstoffe – Kräuter und Gewürze	36
	Unsere Verpackungen	38
	Energie	39
	Energieintensität	39
4	■ GESELLSCHAFT	44
	Konsumentengesundheit und Sicherheit	45
	Einhaltung der rechtlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Produktsicherheit ...	45
	Allergene und Stoffe, die Unverträglichkeiten hervorrufen können	46
	Gentechnisch veränderte Organismen	46
	Produktkennzeichnung	46
	Rechtskonforme Deklaration und Aufmachung	46
	Soziale Unterstützung	47
5	■ MITARBEITERINNEN	48
	Attraktiver Arbeitgeber	49
	Vielfalt und Chancengleichheit	49
	Beschäftigung	50
	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Weiterbildung ...	52
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53
	GRI-Index in Übereinstimmung mit Option „Kern“	56
	IMPRESSUM	59



DAS UNTERNEHMEN KOTÁNYI



Kotányi – ein österreichisches Familienunternehmen mit langjähriger Tradition und eine starke internationale Marke im Gewürzsektor.



Pfe|ffer

(*Piper nigrum L.*).

1- Ein Kletterstrauch mit großen, langgestielten Blättern und ährenförmigen Blütenständen. 20 bis 30 beerenartige Steinfrüchte bilden eine Rispe. Im Inneren dieser Steinfrüchte liegt der Samen (Pfefferkorn).

2- Gewürz aus getrockneten, zum Teil reifen, zum Teil unreifen Beeren des immergrünen Pfefferstrauches.

3- Mittelhochdeutsch *pfeffer*, althochdeutsch *pfeffar*: entlehnt aus dem lateinischen *piper* „Pfeffer“, das seinerseits auf griechisch *péperi* „Pfeffer“ beruht, das wiederum aus altindisch *pippali* „Pfefferkorn; Frucht“ entlehnt wurde.

Das Unternehmen Kotányi GmbH ist ein führendes österreichisches Familienunternehmen mit Sitz in Wolkersdorf im Weinviertel in Niederösterreich. Die langjährige Tradition und eine moderne Unternehmensführung machen es zu einer starken Marke am internationalen Gewürzmarkt.

Die Kotányi-Geschichte auf einen Blick

1858 in Szeged geboren, kommt Janós Kotányi als 14-Jähriger nach Wien, wird Gewürzlehrling und entdeckt, wie wenig der qualitativ hochwertige Szegediner Paprika hier bekannt ist. 1881 gründet er in Szeged eine Paprikamühle und verarbeitet den auf seinen Feldern geernteten Paprika nach eigenem Mischrezept. Der Handel mit Gewürzen ist vorläufig mit 18 Sorten noch recht bescheiden, doch 1884 verwirklicht er seinen Traum, Szegediner Paprika nach Wien zu exportieren, und gründet in der Döblinger Hauptstraße seine erste Filiale. János' einstiger Traum, mit Pioniergeist Gewürze in die ganze Welt zu exportieren, wird heute in vierter Generation von Erwin Kotányi weitergelebt.

Schon früh in unserer Unternehmensgeschichte haben wir weltoffen gedacht und uns international ausgerichtet. Dies war und ist mitentscheidend dafür, dass wir heute in vielen Ländern der Welt mit

unseren Produkten präsent sind.

Kotányi ist mittlerweile in über 30 Ländern unter den Top-Gewürzmarken vertreten. Leidenschaftliche Begeisterung für die vielfältige Welt der Gewürze, hohes Qualitätsbewusstsein, umfangreiches Kundenservice, innovative Ideen und das Gespür für die Bedürfnisse der KonsumentInnen sind nach wie vor das Erfolgsrezept des Unternehmens, das heute rund 600 MitarbeiterInnen beschäftigt.

1989 wurde das Unternehmen von Wien nach Wolkersdorf in Niederösterreich verlegt. Das Produktsortiment umfasst Gewürze, Kräuter, Gewürzmischungen, Gewürzzubereitungen, Gewürzsalze, Würzmittel, Essige und Öle, Gewürzpasten, Koch-/Backhilfsmittel und -zutaten, Salze und Dessertpulver für Haushalt, Gastronomiebetriebe und Großverbraucher. Es werden rund 350 verschiedene Gewürze und Kräuter und über 400 Gewürzmischungen angeboten. Die hochwertigen Produkte von Kotányi kann man heute in vielen Ländern der Welt entdecken: ob in einer Schauküche in China, in einem Gastronomiebetrieb in Brasilien, in einer Strandbar in Kroatien, auf einer Schihütte in den österreichischen Bergen oder einfach zu Hause in der eigenen Küche. János' Vision, die große weite Welt in die heimische Küche zu holen, ist Wirklichkeit geworden.

Marken, Produkte und Dienstleistungen

Die Kernkompetenzen von Kotányi umfassen hauptsächlich die Bearbeitung, Verarbeitung und den Vertrieb von Gewürzen, Kräutern und Gewürzmischungen. Neben der Hauptmarke „Kotányi“ befinden sich auch die Marken „Orient“ und „Horváth Rozi“ im Eigentum des Unternehmens. Wir sind ein markenbewusstes Unternehmen mit langjähriger Tradition und stolz auf unsere Hauptmarke, die Marke „Kotányi“. Lebensmittelsicherheit und Qualität stehen bei uns an oberster Stelle. Mit Marketingkonzepten, die sich an KonsumentInnen orientieren, kreativer Werbung und einer attraktiven Verpackungsgestaltung wollen wir unsere KonsumentInnen ansprechen und zum ideenreichen Kochen inspirieren.

Hauptsitz der Organisation

Johann-Galler-Straße 11
2120 Wolkersdorf im Weinviertel
Österreich

Anzahl und Namen der Länder

Die Kotányi GmbH ist ein global tätiges Unternehmen mit einer Exportquote von aktuell über 70 %. Im Fokus der Exporttätigkeit stehen die Regionen in Ost- und Südosteuropa. Derzeit ist die Kotányi GmbH in über 30 Ländern mit eigenen Niederlassungen oder über lokale Distributionspartner vertreten. Beliefert werden direkt und indirekt Groß- und Einzelhändler. Über den Vertriebskanal Onlineshop des Unternehmens ist es KonsumentInnen auch möglich, ein ausgewähltes Sortiment direkt zu beziehen.

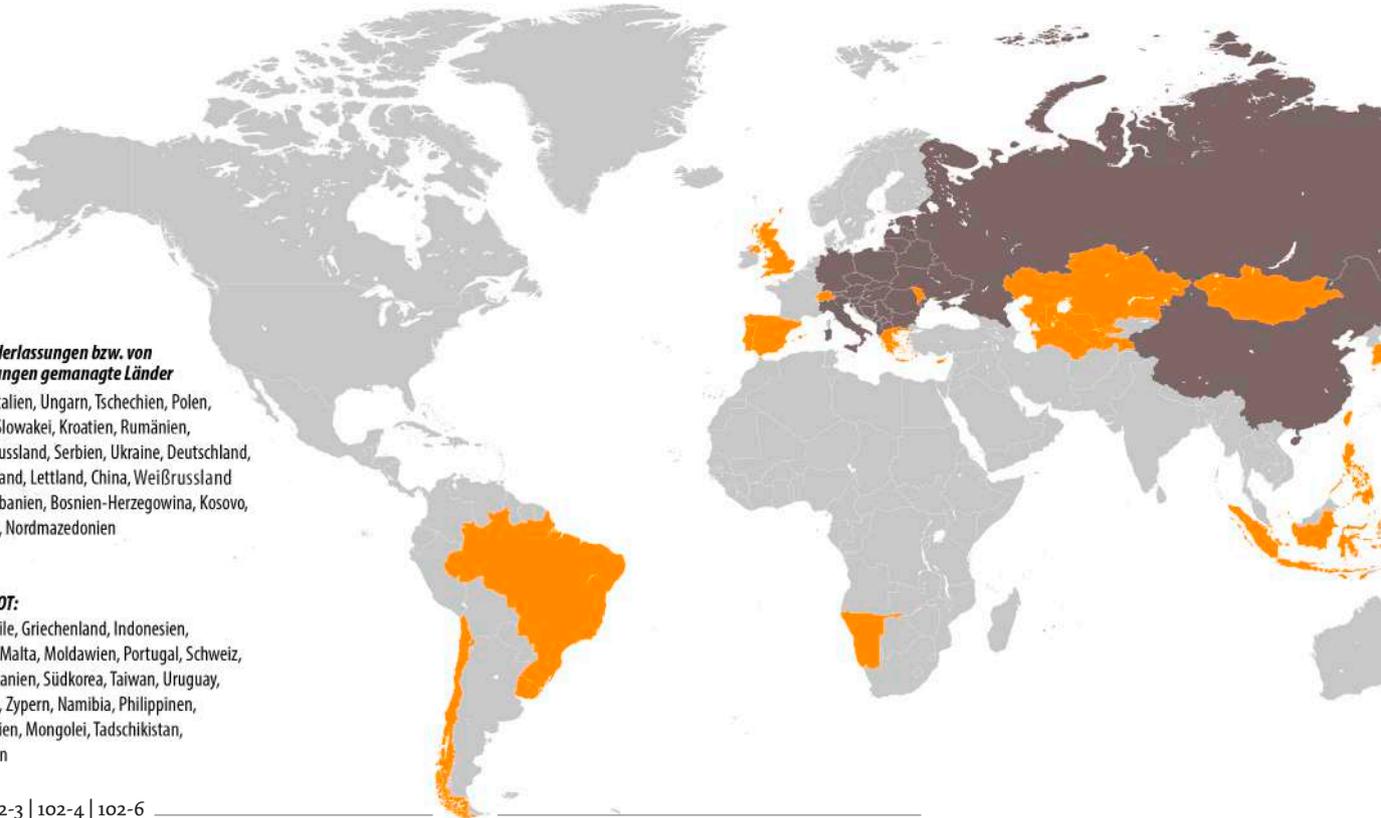
Die Produktion für Österreich und 30 Länder weltweit findet ausschließlich am Standort Wolkersdorf im Weinviertel statt.

Niederlassungen bzw. von Niederlassungen gemanagte Länder

Österreich, Italien, Ungarn, Tschechien, Polen, Slowenien, Slowakei, Kroatien, Rumänien, Bulgarien, Russland, Serbien, Ukraine, Deutschland, Litauen, Estland, Lettland, China, Weißrussland (Belarus), Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien

- SPOT:

Brasilien, Chile, Griechenland, Indonesien, Kasachstan, Malta, Moldawien, Portugal, Schweiz, Singapur, Spanien, Südkorea, Taiwan, Uruguay, Usbekistan, Zypern, Namibia, Philippinen, Großbritannien, Mongolei, Tadschikistan, Turkmenistan



Eigenumsstruktur und Rechtsform

Die Firma Kotányi GmbH ist ein in Österreich ansässiges Unternehmen und unter der Firmenbuchnummer FN 81156 y in Form einer juristischen Person als Gesellschaft mit beschränkter Haftung registriert. Das Unternehmen steht zu 100 % im Eigentum der Kotányi Holding GmbH, ebenfalls mit Firmensitz in Österreich. Die Kotányi Holding GmbH ist zu 100 % im Eigentum der Familie Kotányi (Privatstiftung).

Größe der Organisation

Kotányi beschäftigt derzeit weltweit rund 600 MitarbeiterInnen, wovon rund 315 MitarbeiterInnen in Österreich sowie ca. 285 in Tochterunternehmen beschäftigt sind.

Österreich:

45 % Frauen und 55 % Männer

International:

50 % Frauen und 50 % Männer

Produziert wird ausschließlich am Standort 2120 Wolkersdorf, in Österreich.

Wesentliche Unternehmenskennzahlen:

Konzernumsatz 2016: 150 Mio. Euro

Konzernumsatz 2017: 157 Mio. Euro

Konzernumsatz 2018: 165 Mio. Euro

Konzernumsatz 2019: 170 Mio. Euro (geplant)

Umsatz Österreich:

Österreich 2016: 45 Mio. Euro

Österreich 2017: 46 Mio. Euro

Österreich 2018: 46 Mio. Euro

Exportquote 2016: 70 %

Exportquote 2017: 71 %

Exportquote 2018: 72 %

Lieferkette der Organisation

Im Bereich der Beschaffung von Rohwaren und Verpackungsmaterialien ist Kotányi in ein globales Lieferantennetzwerk eingebunden, dem rund 150 nach strengen Kriterien zugelassene Kotányi-Lieferanten angehören.

Im Bereich Marketing, Vertrieb und IT sind externe Dienstleister (zum Großteil Agenturen mit Unternehmenssitz in Österreich) Teil der Lieferkette.

Signifikante Änderungen in der Organisation und Lieferkette

Im Jahr 1989 wurde die Unternehmenszentrale und Produktion von Wien nach Wolkersdorf in Niederösterreich verlegt. Die Produktion findet nach wie vor ausschließlich am Standort in Wolkersdorf statt. Klar geregelte Verantwortlichkeiten, kompetente MitarbeiterInnen und standardisierte Prozesse sind dabei wesentliche Erfolgsfaktoren. Kotányi wächst – und das nachhaltig. Laufende Investitionen in den Standort im Herzen von Niederösterreich gewährleisten, dass wir dem Anspruch auf höchste Qualität und Lebensmittelsicherheit auf allen Stufen der Herstellung gerecht werden können. Wir verarbeiten Jahr für Jahr rund 15.000 Tonnen Rohwaren aus der ganzen Welt. Um die bestehenden und künftigen Herausforderungen bestmöglich bewältigen und am Markt als modernes Familienunternehmen mit Tradition bestehen zu können, investieren wir laufend in unseren Betriebsstandort. Das Investitionsvolumen im Zeitraum 2017 bis 2020 entspricht rund 17 Millionen Euro. Neben Investitionen in eine neue Halle, die Platz für die Lagerung

von mehr als 1.000 Paletten sowie weitere Produktionsanlagen bietet, werden auch Mittel für die Aufstockung des Gebäudes zur Erweiterung von Büroflächen, die Optimierung unseres Fremdkörpermanagements, die Errichtung einer Photovoltaikanlage und weitere Produktionsanlagen zur Verfügung gestellt. Wir wachsen kontinuierlich und wollen uns ständig verbessern, um unseren Betriebsstandort inmitten von Niederösterreich und die damit verbundenen Arbeitsplätze zu sichern.

Vorsorgeansatz der Organisation

Prävention wird im Unternehmen Kotányi großgeschrieben. Das gilt nicht nur in Hinblick auf das aus lebensmittelrechtlicher Sicht erforderliche Vorsorgeprinzip zur Sicherstellung der Qualität, Legalität und Sicherheit der hergestellten Produkte, sondern auch in Hinblick auf den Schutz der MitarbeiterInnen und der Umwelt. Das Unternehmen lebt nach den Grundsätzen des unternehmensinternen Integrierten Managementsystems. Die kontinuierliche Verbesserung dieses Systems sowie die externe Überprüfung durch eine akkreditierte Zertifizierungsstelle, die Audits nach IFS Food und ISO 9001 durchführt, stellen sicher, dass unser gelebtes Managementsystem unser tägliches Tun und Handeln entscheidend prägt. Die Zertifizierung nach der EG-Öko-Verordnung für alle Kotányi Bioprodukte erfolgt durch die ABG (Austria Bio Garantie). Ferner ist eine Zertifizierung nach ISO 14001 geplant; die Vorbereitungen dafür sind gerade in Umsetzung. Wir haben uns vorgenommen, spätestens 2020 nach ISO 14001 zertifiziert zu sein. Es ist uns wichtig, ökonomische, öko-

logische und soziale Auswirkungen unseres Handelns – wo immer möglich – in Einklang mit der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie zu bringen. Dabei werden unsere eigenen Leistungen und Fortschritte kontinuierlich geprüft und Zielkonflikte sowohl mit ExpertInnen im eigenen Unternehmen als auch mit externen Stakeholdern reflektiert.

Risikomanagement

Als international agierendes Lebensmittelunternehmen sind wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten unterschiedlichen wirtschaftlichen und politischen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Risiken wie Rohstoffpreisentwicklung, Gesetzesänderungen, politische Entwicklungen, Währungsschwankungen und Naturkatastrophen mit Auswirkungen auf die Verfügbarkeit. Dem Thema Risikomanagement wird systematisch Rechnung getragen, da das Erkennen, richtige Bewerten und Vermeiden von potenziellen Risiken wesentlich sind, um auch weiterhin erfolgreich zu sein. Ausgehend von einem regelmäßigen Risiko-Assessment werden potenzielle unternehmensbezogene Risiken identifiziert und gelenkt. Maßnahmen zur Risikominimierung und Chancen werden abgeleitet und fließen in die Qualitätsmanagementprozesse ein.

Unterstützung externer Initiativen

Wir wollen uns aktiv für den Klimaschutz engagieren und haben daher die Kooperationspartnerschaft mit „klimaaktiv“ beantragt, einer Initiative des österreichischen Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus. Damit verpflichten wir uns, nachweislich unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Ein Gedanke steht bei uns immer im Vordergrund: Wir liefern den besten Geschmack!



Wussten Sie, dass ...

Pfeffer im Mittelalter ein beliebtes Zahlungsmittel war? Mieten, Steuern oder auch die Mitgift wurden oft mit Pfefferkörnern bezahlt. Der Ausdruck „gepfefferte Rechnung“ lässt vermuten, welche hohen Summen man für dieses seltene Gewürz zahlen musste.

Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen

Der Austausch mit unseren Interessenspartnern ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir wollen uns durch Mitgliedschaften in Wirtschaftsverbänden und Arbeitsgruppen engagieren. So sind wir aktives Mitglied im Verband der Gewürzindustrie, dessen Obmann unser Eigentümer Mag. Erwin Kotányi ist. Wir sind Partner im Lebensmittel Cluster Niederösterreich, Mitglied des Österreichischen Verbands der Markenartikelindustrie und der Industriellenvereinigung, nehmen an der Initiative ECR (Efficient Consumer Response) teil und haben uns auch auf der Plattform SEDEX des internationalen Auditkonzepts SMETA registriert. Darüber hinaus wurde eine Mitarbeiterin unseres Unternehmens von der Kommission zur Herausgabe des Österreichischen Lebensmittelbuchs (Codexkommission) zum Mitglied der Unterkommission Gewürze bestellt.

Kochen mit Inspiration. Leben mit Leidenschaft.

Alles begann 1881 mit Janós Kotányi und Paprika. Bald waren es edle Gewürze und Kräuter aus aller Welt – ihnen gilt unsere ganze Leidenschaft. Damals wie heute. Mit unseren Gewürzen inspirieren wir Menschen, kreativ zu kochen und dabei Individualität zu zeigen, um so Freude und Leidenschaft ins Leben zu bringen. Verschiedene Länder und Kulturen haben unterschiedliche Bedürfnisse, Geschmacksrichtungen und Gewohnheiten entwickelt. Weil bei uns der Mensch und seine Freude am Genießen im Mittelpunkt sind, steht immer ein Gedanke im Vordergrund: Wir liefern den besten Geschmack! Was wir essen, ist tief in unserer regionalen Tradition verwurzelt. Um dem gerecht zu werden, umfasst unser Sortiment inklusive Sprachmutationen 4.500 Artikel für alle von uns belieferten Länder. Jedes Produkt ist eine

Unsere Werte, Grundsätze, Ziele und unsere Strategie

Unsere Vision und unsere Mission dienen uns als Wegweiser zum Erreichen unserer Ziele.



UNSERE VISION.

Mit Leidenschaft und Pioniergeist werden wir zur stärksten Gewürzmarke in jedem unserer Länder und erzielen durch unsere Innovationskraft außergewöhnliches und nachhaltiges Wachstum.

UNSERE MISSION.

Kochen mit Inspiration – Leben mit Leidenschaft.

Kräuter und Gewürze sind unsere Leidenschaft. Seit 1881. Wir inspirieren Menschen zum individuellen und kreativen Kochen und bringen Freude und Leidenschaft in ihr Leben.



Einladung an unsere KonsumentInnen, das unendlich weite und vielfältige Reich des Genießens neu zu entdecken. Kotányi baut seit jeher auf seine Unternehmenswerte: Leidenschaft, Familiensinn, Unternehmertum und Kreativität vereinen jene Werte, die unsere Vision möglich machen. Mit Pioniergeist und Innovation setzen wir auf ein außergewöhnliches und nachhaltiges Wachstum und sind damit unserer Mission „Kochen mit Inspiration - Leben mit Leidenschaft“ stets treu geblieben.

Wir leben nachhaltig und nehmen unsere soziale Verantwortung ernst. Dabei wollen wir uns ständig verbessern. Die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen, langfristige Partnerschaften mit vertrauenswürdigen Lieferanten, Steigerung der Energieeffizienz und die Gewährleistung der Sicherheit, Legalität und Qualität unserer Produkte sind unsere Erfolgsfaktoren. Als Marktführer in vielen der von uns belieferten Länder tragen wir ein hohes Maß an Verantwortung und sind dem fairen Wirtschaften verpflichtet, und das nachhaltig.

Wir bauen seit jeher auf die Werte Leidenschaft, Familiensinn, Unternehmertum und Kreativität.



Aus diesem Grund wollen wir

3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN



als attraktiver Arbeitgeber die Gesundheit und das Wohlergehen unserer MitarbeiterInnen fördern und unfall- sowie krankheitsbedingte

Ausfälle deutlich reduzieren.

Es ist uns wichtig, die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen zu steigern und diese im Unternehmen zu halten, in dem wir sie fordern und fördern.

Des Weiteren wollen wir, unserem Anspruch auf höchste Qualität folgend, die Lebensmittelsicherheit der von uns erzeugten Produkte uneingeschränkt gewährleisten und unsere KonsumentInnen ehrlich und transparent informieren, sowohl im Rahmen von Werbeaktivitäten als auch durch die Kennzeichnung unserer Produkte.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



sicherstellen, dass menschenwürdige Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette im Rahmen unseres Einflussbereichs ge-

währleistet werden. Wir legen großen Wert auf faires Wirtschaften und die Einhaltung unseres Code of Conduct und dulden keine internen und externen Beanstandungen gegen die darin festgelegten Verhaltensgrundsätze, die untrennbarer Bestandteil unserer Unternehmenswerte sind und damit auch Leitbild für all unser Handeln und Tun.

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



auf nachhaltige Lieferanten setzen, den Anteil an nicht recyclingfähigen Kunststoffen und Verbunden reduzieren und auf den

Einsatz kritischer Rohstoffe wie Palmöl – soweit möglich – verzichten.

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Emissionen u. a. durch Senken des Treibstoffverbrauchs unseres Fuhrparks reduzieren. Auch wollen wir den Energieverbrauch pro

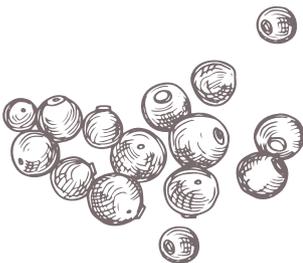
Stück um 1 % pro Jahr einsparen und so wirksam zum Klimaschutz beitragen. Wir wollen alles daransetzen, um in den kommenden Jahren in unserer Produktion CO₂-neutral zu agieren.

15 LEBEN AN LAND



die Artenvielfalt erhalten, damit auch nachfolgende Generationen unsere Rohstoffe, Gewürze und Kräuter aus der ganzen Welt, in

einer lebenswerten Umwelt vorfinden. Wir wollen sozial und ressourcenschonend handeln und den Anteil der Rohstoffe aus nachhaltigem Anbau steigern. Dabei wollen wir auf Lieferanten setzen, deren Nachhaltigkeitsprogramm über bloße Umweltkriterien hinausgeht und Sozialstandards miteinbezieht.



UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

DAS HABEN WIR
ERREICHT

DAS WOLLEN WIR
ERREICHEN

THEMA ZIELFORMULIERUNG		IST 2016	IST 2017	IST 2018	Ziel 2019 und Folgejahre
Energie	1 % Energieverbrauch pro Stück senken <i>(primär durch Strom)</i>	0,0153 kWh/Stk.	0,0143 kWh/Stk.	0,0148 kWh/Stk.	0,0147 kWh/Stk.
Konsumentengesundheit und Sicherheit	Keine behördlichen Beanstandungen im Berichtszeitraum in Bezug auf Lebensmittelsicherheit	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0
Produktkennzeichnung	Keine behördlichen Beanstandungen im Berichtszeitraum in Bezug auf Produktkennzeichnung	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0
Biodiversität und Kontaminanten	Steigerung des Anteils der Rohstoffe aus nachhaltigem Anbau	NEU ab 2019	NEU ab 2019	NEU ab 2019	Steigerung des Anteils im Vergleich zu Vorjahren
Materialien	100 % der Produkte palmölfrei*	NEU ab 2019	NEU ab 2019	NEU ab 2019	> 99 % palmölfrei (2019) bis 2020: 100 % palmölfrei
	Erhöhung der Recyclingfähigkeit der eingesetzten Materialien	NEU ab 2019	NEU ab 2019	NEU ab 2019	Erhöhung der Recyclingquote im Vergleich zu Vorjahren
Faires Wirtschaften	Keine internen oder externen Beanstandungen wegen Verstößen gegen CoC-Themen	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0 (Ziel erreicht)	0
Attraktiver Arbeitgeber	Steigerung der MitarbeiterInnen Zufriedenheit	67 % (Studie 2014, nur Österreich)	67 % (Studie 2014, nur Österreich)	80,7 % (Gesamtbeurteilung nur Österreich)	Steigerung des Wertes 2018 im Zuge der nächsten Befragung 2021
	Reduktion der Fluktuation in Österreich (Abgänge in Köpfen/durchschnittlicher Personalstand)	12,97 %	14,06 %	13,21 %	weitere Reduktion gegenüber Vorjahr; ab 2021 höchstens 10 % Fluktuation
	100 % Durchführung eines Mitarbeitergesprächs für alle Angestellten in Österreich (Fokus: Gesundheit, Weiterbildung, Entwicklung) bis 2020 (abgeschlossene Gespräche/Anzahl Angestellte in Österreich)	57,81 %	57,25 %	57,58 %	100 % (ab 2020)
Nachhaltige Lieferanten	100 % der neu zugelassenen strategischen Lieferanten erfüllen die festgelegten SEDEX SMETA Kernkriterien (ETI Base Code Anforderung)	Neu ab 2020	Neu ab 2020	Neu ab 2020	100 % (ab 2020)
	100 % der neu zugelassenen Lieferanten wurden anhand von Umweltkriterien überprüft und zugelassen	Neu ab 2020	Neu ab 2020	Neu ab 2020	100 % (ab 2020)

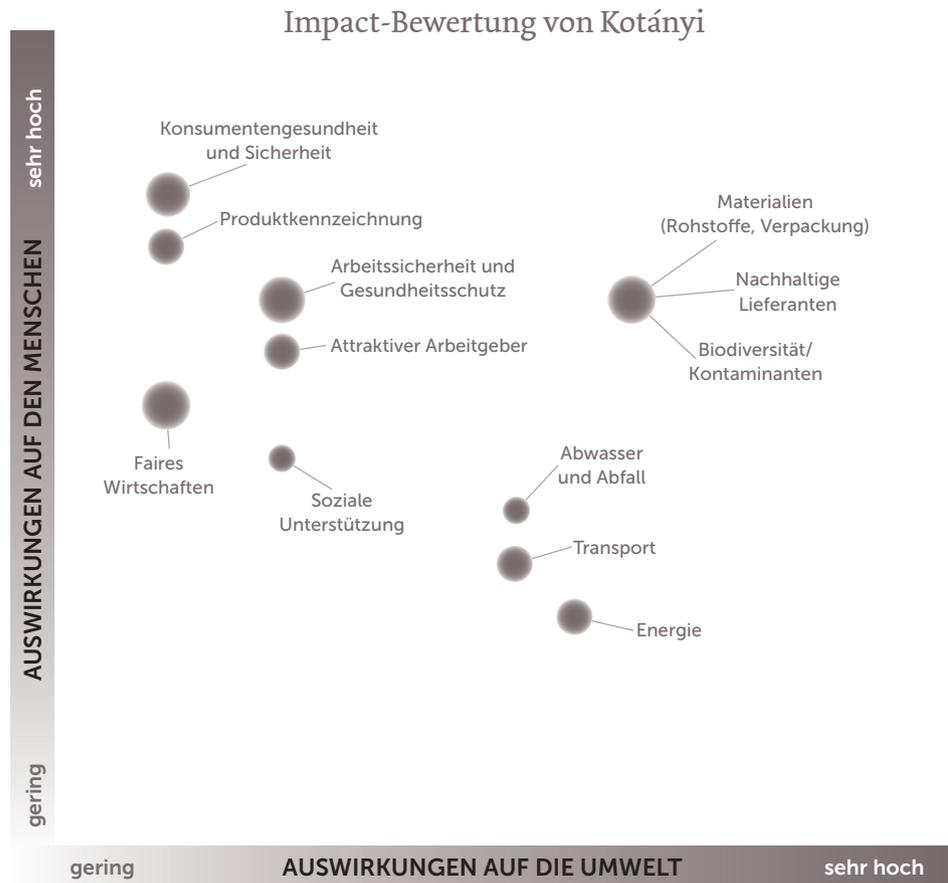
Wir wirtschaften nachhaltig: unser Wesentlichkeitsprozess

Um festzustellen, welche Themenstellungen für uns relevant sind, haben wir eine Impact-Bewertung sowie eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dazu haben wir in zahlreichen Workshops nicht nur die für uns wesentlichen Anspruchsgruppen und die relevanten Themenfelder in der Wertschöpfungskette „from farm to fork“ identifiziert, sondern auch die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeiten auf Mensch und Umwelt bewertet bzw. von unseren wichtigsten Stakeholdern

(KundInnen, MitarbeiterInnen, Lieferanten) bewerten lassen.

Konkret wurden 17 Themen ausgearbeitet, kritisch reflektiert und weiter verdichtet, um ein stimmiges Abbild der entscheidenden Nachhaltigkeitshebel bei Kotányi zu generieren. Schlussendlich ergaben sich 10 zentrale Themenbereiche, die mit einem Scoring (0-6: 0 = gering; 6 = sehr hoch) versehen und bewertet wurden.

Die Bewertung der Auswirkung dieser 10 Themenfelder auf Mensch und Umwelt haben wir gemeinsam auf Basis der drei Säulen der Nachhaltigkeit vorgenommen:

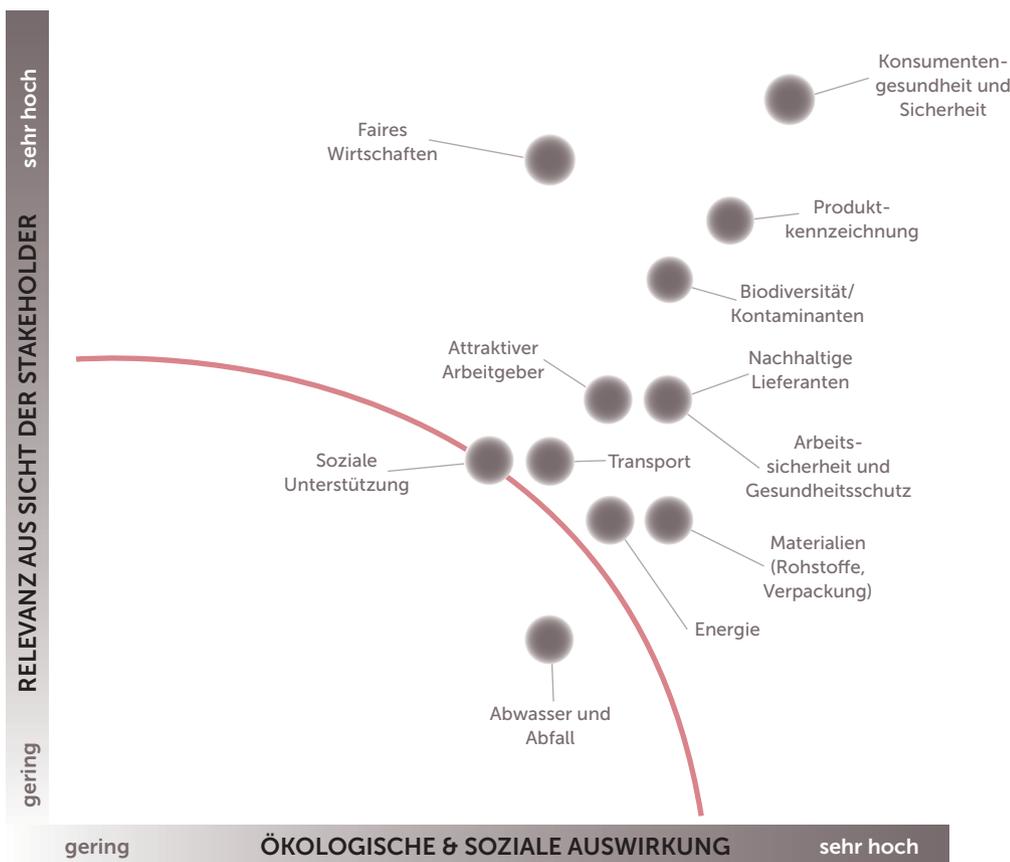


Darauf aufbauend haben wir die für uns wesentlichen Themen herausgearbeitet: Das sind alle, die hohe Relevanz aus Sicht der Stakeholder sowie große soziale und ökologische Auswirkungen haben. Um unsere internen Einschätzungen und unsere Sichtweise durch unsere Stakeholder zu verifizieren, haben wir die für uns relevanten Anspruchsgruppen ausgewählt. Entscheidend dabei war die Fragestellung, wie groß das Interesse dieser Gruppen an uns als Unternehmen einerseits und wie groß der Einfluss dieser Gruppen auf uns als Unternehmen andererseits einzuschätzen

ist. Vertreter der für uns relevanten Stakeholder-Gruppen (unsere MitarbeiterInnen, unsere Kunden sowie unsere Lieferanten) wurden eingebunden und mittels Online-Fragebogen dahingehend befragt, welche Themen aus ihrer Sicht wesentlich sind.

Schließlich wurde das Ergebnis von 64 abgeschlossenen Fragebögen dieser Stakeholder-Gruppen ausgewertet. Nicht nur deren Meinung, sondern auch ihre Erwartungen hinsichtlich der Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens flossen in die Darstellung unserer Wesentlichkeitsmatrix ein.

Wesentlichkeitsmatrix von Kotányi





Wir bemühen uns um einen regen Meinungsaustausch mit allen unseren Stakeholder-Gruppen und sind offen für Gespräche mit unseren KonsumentInnen und Kunden, unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, unseren MitarbeiterInnen, Vertretern aus Forschung, Wissenschaft und der Politik, NGOs, Medien, Behörden und unseren Anrainern. Allen MitarbeiterInnen ist es freigestellt, sich privat, politisch oder gesellschaftlich zu engagieren. Jeder Form von religiös motiviertem, weltanschaulichem oder politischem Extremismus treten wir allerdings entschieden entgegen und dulden diese weder innerhalb noch außerhalb des Unternehmens. Wir engagieren uns in politischen Arbeitsgruppen und in Wirtschaftsverbänden, unterstützen selbst aber keine politischen Organisationen, weder mit Waren- noch mit Geldspenden.

Über diesen Nachhaltigkeitsbericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht gibt in Übereinstimmung mit den GRI (Global

Reporting Initiative) Standards Option „Kern“ einen Überblick über die bereits durchgeführten Aktivitäten und Leistungen des Unternehmens Kotányi in den Jahren 2016 bis 2018. Um zu gewährleisten, dass der Bericht ein aktuelles Bild widerspiegelt, werden auch Entwicklungen des aktuellen Kalenderjahres 2019 dargestellt. Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht, den das Unternehmen erstellt und am 16. September 2019 veröffentlicht hat. In weiterer Folge soll der Nachhaltigkeitsbericht alle zwei Jahre erscheinen.

Die Daten, die in diesen Bericht einfließen, beziehen sich in erster Linie auf Kotányi Österreich und den Produktionsstandort 2120 Wolkersdorf. Wir haben es uns jedoch zum klaren Ziel gesetzt, in den kommenden Jahren alle Länder, in denen wir Vertriebsniederlassungen haben, in den Berichtsumfang aufzunehmen. Unabhängig davon leben bereits jetzt alle MitarbeiterInnen unseres Konzerns unseren *Code of Conduct*.

Download
unter
kotanyi.com

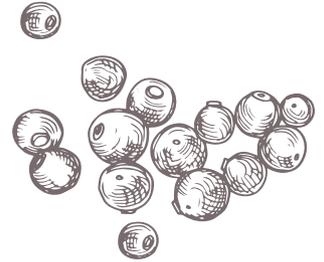
Liste der wesentlichen Themen

Wir haben folgende GRI Aspekte unter Berücksichtigung der Ergebnisse unserer Stakeholder-Befragungen als wesentlich identifiziert und im vorliegenden Bericht behandelt. Dabei wurden die Themen, die oberhalb des Wesentlichkeitsbogens liegen, als für uns relevant identifiziert. Das Thema „Soziale Unterstützung“ erachten wir als wesentlich und berichten über unsere Aktivitäten,

können allerdings keine Zuordnung zu einem vorhandenen GRI Standard vornehmen.

Vorgehensweise und externe Prüfung

Der vorliegende Bericht wurde durch die Quality Austria Trainings, Zertifizierungs und Begutachtungs GmbH geprüft und vor Ort auf Basis einer in Vorgesprächen erstellten Checkliste auf Konformität zu den GRI Standards validiert.



Wesentliche Themen		Auswirkungen innerhalb des Unternehmens	Auswirkungen außerhalb des Unternehmens
Faires Wirtschaften	Faires Wirtschaften	x	x
Nachhaltige Lieferanten	Neue Lieferanten, die auf Nutzung von sozialen Kriterien geprüft wurden		x
	Auf Umweltkriterien geprüfte neue Lieferanten		x
	Unternehmen und Lieferanten mit Risiko bezüglich Kinderarbeit		x
Biodiversität und Kontaminanten	Biodiversität und Kontaminanten		x
Emissionen und Transport	Direkte THG-Emissionen		x
Materialien	Unsere wertvollsten Rohstoffe – Kräuter und Gewürze	x	x
	Unsere Verpackungen	x	x
Energie	Energieintensität	x	x
Konsumentengesundheit und Sicherheit	Einhaltung der rechtlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Produktsicherheit	x	x
Produktkennzeichnung	Rechtskonforme Deklaration und Aufmachung	x	x
Soziale Unterstützung			x
Attraktiver Arbeitgeber	Vielfalt und Chancengleichheit	x	
	Beschäftigung	x	
	Anzahl der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Weiterbildung	x	
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz	x	



Wussten Sie, dass ...
 schwarzer, weißer und grüner Pfeffer von der gleichen Pfefferpflanze stammen? Entscheidend für die Farbe ist der Zeitpunkt der Ernte.



Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Führungsstruktur

Das Unternehmen Kotányi ist ein österreichisches Familienunternehmen. Inhabervertreter und Eigentümer ist Mag. Erwin Kotányi.
 Die CSR (Corporate Social Responsibility) Beauftragten des Unternehmens (Mag. Elisabeth Voltmer und Mag. Thomas Schlechta) sind als Stabsstelle der Inhabervertretung direkt unterstellt. Das CSR-Kernteam besteht aus MitarbeiterInnen des oberen Managements, die sich schriftlich zur Anerkennung der nachhaltigen Prinzipien gemäß ONR 192500 verpflichtet haben. In Hinblick auf die Einhaltung unserer Versprechen und das Erreichen unserer Ziele stehen wir zu unserer gemeinsamen Verantwortung.
 Die Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitspolitik beinhaltet präzise Vorgaben und Regelungen zur Gewährleistung der über die

rechtlichen Anforderungen hinausgehenden Integrität des Unternehmens. Ethisches Handeln und soziale Verantwortung stehen dabei im Vordergrund. Ethisch zu handeln bedeutet nicht nur, das positive Image unserer Marke und den guten Ruf unserer Produkte zu schützen, sondern wir wollen uns auf allen Ebenen zu einem fairen und korrekten Handeln und Verhalten in Bezug auf unsere Kollegen, Kunden, Geschäftspartner, KonsumentInnen, die Gesellschaft und unsere Umwelt verpflichten.
 Vertrauen und gute Zusammenarbeit sowie hohe ethische und soziale Ansprüche sind wichtige Grundsätze, die untrennbarer Bestandteil unserer Unternehmenswerte sind und damit auch Leitbild für all unser Handeln und Tun. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Achtung unserer Unternehmenswerte „Leidenschaft, Kreativität, Familiensinn und Unternehmertum“ auch





künftig den Erfolg unseres Unternehmens gewährleisten. Im Verhaltenskodex (Code of Conduct), der allen MitarbeiterInnen des Unternehmens bekannt gemacht wurde und der uns helfen soll, im Geschäftsleben und im täglichen Miteinander verantwortungsvolles und ethisches Verhalten zu zeigen, haben wir diese Verhaltensgrundsätze verankert. Durch regelmäßige Schulungen wollen wir gewährleisten, dass alle MitarbeiterInnen unseren Kodex verstehen und diesen uneingeschränkt beachten, wo auch immer sie sich befinden.

Download unter kotanyi.com

Im Code of Conduct für Lieferanten verlangen wir u. a. die Einhaltung sozialer Mindeststandards wie faire Entlohnung, die

Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen und der darin festgehaltenen Grundprinzipien, faire Arbeitszeitregelungen, angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur uneingeschränkten Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, eine verantwortungsvolle Nutzung natürlicher Ressourcen, das Verbot von Diskriminierung und Kinderarbeit und die Einhaltung von nationalen und internationalen Umweltgesetzen und Auflagen.

Einbindung der Stakeholder

Kotányi legt großen Wert auf die Einbindung der Stakeholder bei laufenden und geplanten Aktivitäten. Dabei werden in der Regel die Planung und Umsetzung von

Mit allen unseren Stakeholdern stehen wir in laufendem Dialog und nutzen Feedback als Chance zur Verbesserung.



CSR-Projekten in enger Abstimmung mit MitarbeiterInnen aus allen Fachabteilungen des Unternehmens und – soweit möglich und zielführend – mit externen Partnern durchgeführt. Um einen regelmäßigen Austausch mit unseren relevanten interessierten Parteien zu ermöglichen, haben wir unterschiedliche Kommunikationsmöglichkeiten eingerichtet, auf die wir setzen. So werden neben jährlichen Mitarbeitergesprächen, auch alle drei Jahre Mitarbeiter- und Kundenbefragungen durchgeführt und regelmäßig Marktforschungen beauftragt. Der Austausch wird weiters im Rahmen von diversen Einladungen (Blogger-Events, Verkostungen, Industrietage...), Veranstaltungen und Betriebsbesichtigungen und über digitale Kommunikationskanäle wie Facebook gefördert. Durch ein professionelles Reklamationsmanagement wollen wir

sicherstellen, dass auch Beschwerden und Anliegen unserer VerbraucherInnen kompetent, schnell und nachhaltig geklärt werden. Unsere Lieferanten werden jährlich bewertet. Wir nutzen die daraus resultierenden Ergebnisse als Chance für ein faires und konstruktives Feedback und gemeinsame Verbesserungsmaßnahmen.

Über unsere Homepage sowie die transparente Publikation von Telefonnummern und Mailadressen ermöglichen wir allen Stakeholdern eine direkte Kontaktaufnahme. Diesen offenen Austausch möchten wir auch durch Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichts fördern.

Da es sich um unseren Erstbericht handelt, wird über Auswirkungen kommender Neuformulierungen gegenüber früheren Berichten erst in den nächsten Jahren berichtet.

FAKTEN

Gewürz-Marktführer
in **Österreich** –
unter den Top-Marken
in Zentral- und Osteuropa

Exportquote von **72%**,
Produktion ausschließlich
am Standort Wolkersdorf

Die Firma Kotányi im niederösterreichischen Wolkersdorf – ein heimisches Familienunternehmen mit langjähriger Tradition und eine starke internationale Marke im Gewürzsektor.

Jahresumsatz 2018:
165 Millionen Euro

Investitionsvolumen
2017–2020:
17 Millionen Euro

315 MitarbeiterInnen in
Österreich (weltweit **600**)

FAIRES WIRTSCHAFTEN





Faires Wirtschaften bedeutet für uns, als verlässlicher Partner für unsere Kunden und Lieferanten zu agieren und die Menschen, die uns umgeben und die mit uns arbeiten, zu respektieren.

Lor|beer

1- Immergrüne Sträucher oder kleine Bäume, die 1 bis 15 Meter hoch sein können.

2- Gewürz aus getrockneten Lorbeerblättern, die einen welligen Rand besitzen und an den Enden stark zugespitzt sind.

3- Mittelhochdeutsch lörber, althochdeutsch lörberi; „Beere des Lorbaumes“ (mittelhochdeutsch, althochdeutsch. lörboum), lateinisch laurus.

Wussten Sie, dass ...
 im alten römischen Reich nicht nur Götter auf Fresken, Münzen und als Statuen mit Lorbeerkränzen abgebildet wurden, sondern auch Staatsmänner, hohe Gelehrte, Beamte und erfolgreiche Studenten damit geehrt wurden?

FAIRES WIRTSCHAFTEN

Faires Wirtschaften

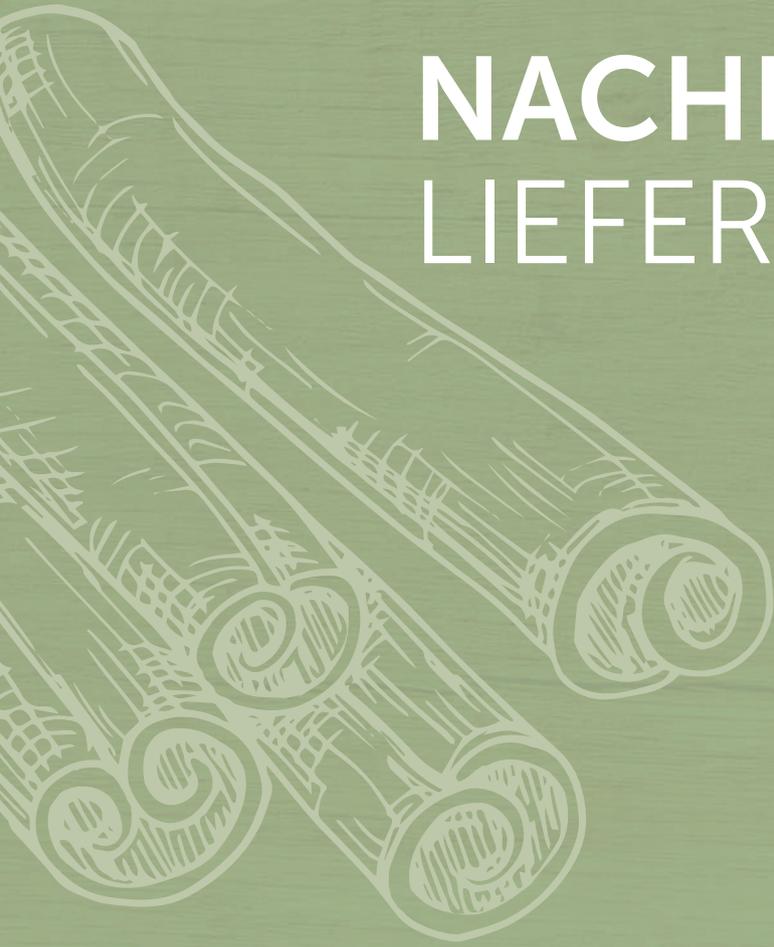
Wir sind dem fairen Wettbewerb verpflichtet. Beschränkungen des freien Wettbewerbs verfälschen den Markt und bremsen die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Kötányi will im Wettbewerb durch Leidenschaft, Innovation, Unternehmertum und Kreativität sowie Qualität, Zuverlässigkeit und Fairness erfolgreich sein. Die Wahrung der Unternehmenswerte und die Beachtung nationaler und internationaler gesetzlicher Vorgaben sind fundamentale Grundsätze unseres Unternehmens. Als international tätiges Unternehmen sind wir bestrebt, sämtliche kartell- und wettbewerbsrechtlich relevanten Gesetze vollinhaltlich einzuhalten, um als Unternehmen mit einem hohen Maß an Integrität wahrgenommen zu werden. Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist für alle MitarbeiterInnen verbindlich. Wir wollen so sicherstellen, dass wir uns als Führungskräfte und MitarbeiterInnen unseren Geschäftspartnern und Kollegen gegenüber korrekt verhalten. Die Einhaltung der Vorgaben wird laufend u. a. im Rahmen von internen Revisionen und Audits geprüft.

Bislang wurden fünf Niederlassungen auf potenzielle Korruptionsrisiken geprüft – das sind 56 % unserer Niederlassungen. Es konnten keine Korruptionsrisiken im Rahmen unserer Risikobewertung identifiziert werden. Die übrigen Niederlassungen wurden aufgrund der Tatsache, dass kein Risiko erkannt wurde, bis dato nicht geprüft, werden aber jährlich einer Risikobewertung unterzogen. Auf Basis dieser Bewertung erfolgt Jahr für Jahr die Festlegung des Prüfumfanges und der Prüfintervalle.

- Alle MitarbeiterInnen in Österreich mit Bezug zu Vertriebsaktivitäten sind geschult und bekennen sich zu den Verhaltensgrundsätzen unseres Compliance-Handbuchs „Verhalten im Wettbewerb“.
- Alle MitarbeiterInnen in Österreich und die wesentlichen Angestellten unserer internationalen Niederlassungen sind geschult und bekennen sich zum Code of Conduct (CoC) des Unternehmens. Die Einhaltung des CoC ist fixer Bestandteil der Dienstverträge.
- Es liegen uns keine internen und externen Beanstandungen oder gar Strafzahlungen oder Verurteilungen wegen Verstößen gegen Themen unseres CoC vor.

	IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019 ff
FAIRES WIRTSCHAFTEN	Keine internen oder externen Beanstandungen wegen Verstößen gegen CoC-Themen	NEU ab 2018	NEU ab 2018	0 (Ziel erreicht)

NACHHALTIGE LIEFERKETTE





Nachhaltigkeit beginnt für uns am Beginn der Lieferkette und betrifft jeden: from farm to fork. Wir setzen auf langjährige Partnerschaften und zugelassene Lieferanten und ziehen gemeinsam an einem Strang.

Zimt

(*Cinnamomum zeylanicum* Blume, *Cinnamomum verum*)

1- Gewürz aus der Rinde von Ästen und Zweigen des Zimtbaumes.

2- Die unter der Borke liegenden Rindenschichten des Zimtbaumes werden sorgfältig händisch abgeschabt, gerollt und erst nach der Trocknung geschnitten.

3- Mittelhochdeutsch zimet, zinemin, lateinisch cinnamum, griechisch kinnamon, hebräisch qinnamôn.

NACHHALTIGE LIEFERANTEN

Neue Lieferanten, die auf Nutzung von sozialen Kriterien geprüft wurden

Transparenz in der Lieferkette und eine lückenlose Rückverfolgbarkeit unserer Produkte erachten wir als wesentliches Grundprinzip unserer unternehmerischen Verantwortung. Aus diesem Grund ist es für uns selbstverständlich, dass wir unsere Rohstoffe und Dienstleistungen nur von Lieferanten beziehen, die nach strengen Kriterien zugelassen sind, und bevorzugen Lieferanten, die entsprechende anerkannte Zertifikate zur Bestätigung ihrer Qualitätssfähigkeit vorweisen können. Es ist uns wichtig, dass rechtliche Vorgaben zur Erfüllung sämtlicher Anforderungen an die Qualität, Legalität und Lebensmittelsicherheit unserer Produkte bedingungslos eingehalten werden und dass dabei auch die Prinzipien der Nachhaltigkeit nicht außer Acht gelassen werden. Folglich setzen wir auf langfristige Geschäftsbeziehungen und eine enge partnerschaftliche Zusammenarbeit, das Vermeiden von unnötigen Transportwegen und neue, strategische Lieferanten, die nach SEDEX SMETA Kernkriterien (ETI Base Code Anforderungen) bewertet werden.

SMETA steht für Sedex Members Ethical Trade Audit und ist ein Beurteilungsschema auf Basis des ETI (Ethical Trading Initiative)

Base Codes zur Bestätigung einer ethisch nachhaltigen Herstellung in der gesamten Lieferkette. Es handelt sich dabei nicht um einen Standard oder eine Richtlinie, sondern vielmehr um Best Practice-Leitfäden für Auditoren, die Lieferanten-Audits mit dem Schwerpunkt ethische Nachhaltigkeit durchführen wollen.

SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange) ist eine Organisation, die auf einem webbasierten System aufbaut und nicht auf Gewinnorientierung ausgerichtet ist. Die Mitglieder können die Ergebnisse der Audits in der weltweit anerkannten Online-Plattform hochladen und entscheiden, welche Kunden und Partner Einsicht erhalten. Die Plattform dient aber auch dazu, Informationen zu sozialen und ethischen Leistungen darzustellen, wobei vor allem Themen rund um Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit sowie wahlweise Umweltmanagement und Geschäftsethik abgefragt werden.

Auch wir gehören zu einer der über 50.000 Organisationen, die diese Plattform nutzen und transparent über unsere Leistungen berichten. Darüber hinaus werden wir uns bis 2021 einem unabhängigen SEDEX Audit nach SMETA unterziehen. Wir gehen mit gutem Vorbild voran und haben es uns zum Ziel gesetzt, neue strategische Lieferanten in der Beschaffung unserer Rohstoffe nur noch zuzulassen, wenn diese nach SEDEX SMETA Kernkriterien geprüft

wurden und die definierten Mindestanforderungen erfüllen.

Strategische Lieferanten sind für uns Lieferanten, die ihre uns bekannten Mitbewerber in Hinblick auf mindestens drei der genannten Kriterien übertreffen und/oder eine marktbeherrschende Stellung einnehmen:

- Sortimentsvielfalt
- Kapazitäten
- Zuverlässigkeit (in Bezug auf Qualität, Quantität und Flexibilität)
- Preis-Leistungs-Verhältnis

In einem nächsten Schritt wollen wir dieses neue, strengere Zulassungs- und Bewertungsverfahren auf alle Lieferanten von Verpackungsmaterialien und Dienstleistungen ausweiten.

Natürlich haben wir auch unsere bestehenden Lieferanten einem strengen Zulassungsverfahren unterzogen, welches u. a. auch ein Beurteilungsschema zur Bestätigung einer ethisch nachhaltigen Leistungserbringung und Verhaltensweise beinhaltet. Als Grundlage für die Geschäftsbeziehung mit unseren Lieferanten dient schon seit Jahren unser Lieferanten Code of Conduct.

Download
unter
kotanyi.com

Die Achtung der Menschenrechte in der gesamten Lieferkette beginnt bei uns im Unternehmen. Wir sind ein österreichisches Familienunternehmen und wirtschaften in einem Land mit hohen Sozialstandards und klaren arbeitsrechtlichen Vorschriften. Dennoch legen wir großen Wert darauf, dass unser gesamtes Managementteam und alle MitarbeiterInnen, die

in den Prozess der Beschaffung involviert sind, ein entsprechendes Awareness-Training absolvieren, um die Achtung der Menschenrechte auf allen Stufen der Herstellung in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Partnern sicherstellen zu können.

Wir haben uns daher folgende Ziele gesetzt:

- 100 % der neu zugelassenen strategischen Lieferanten unserer Rohstoffe erfüllen die festgelegten SMETA Kernkriterien hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherung und Geschäftsethik.
- Unser gesamtes Managementteam und alle MitarbeiterInnen in der Beschaffung und Logistik werden bis Ende 2019 ein Awareness-Training zum Thema Menschenrechte absolvieren. Wir wollen damit zum Ausdruck bringen, dass wir uns der Einhaltung dieser Grundrechte verpflichtet fühlen und in der Lage sind, die Achtung derselben auf allen Stufen der Herstellung innerhalb unseres Einflussbereichs einzufordern.
- Wir wollen aber auch dazu beitragen, dass in unserer Lieferkette die Menschenrechte und menschenwürdige Arbeitsverhältnisse gewahrt werden. Dazu werden wir unsere gesamte Lieferkette einem Risiko-Assessment unterziehen und sämtliche Anstrengungen unternehmen, durch aktives Issue Management mögliche Schwachstellen zu identifizieren und erforderliche Verbesserungsmaßnahmen im Rahmen unseres Einflussbereichs umzusetzen. Damit uns das bestmöglich



Wussten Sie, dass ...

das ätherische Öl der Zimtstangen und der Gewürznelken einen Inhaltsstoff gemeinsam haben? Beide enthalten das für das Aroma verantwortliche Eugenol.

gelingt, wollen wir nicht nur auf verstärkte Überprüfungen vor Ort, mitunter mittels externer Unterstützung durch zuverlässige, unabhängige Prüfstellen, sondern auch auf verstärkte Kommunikation mit unseren Vorlieferanten, die wir zu Transparenz verpflichten, setzen.

Ziel ab 2020

NACHHALTIGE LIEFERANTEN	100 % der neu zugelassenen strategischen Lieferanten erfüllen die festgelegten SEDEX SMETA Kernkriterien (ETI Base Code Anforderungen)	100%
-------------------------	--	------

Auf Umweltkriterien geprüfte neue Lieferanten (prozentueller Anteil)

Unsere Lieferanten tragen als unsere Partner maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Ziele gemeinsam erreichen können. Als Teil unserer Lieferkette erachten wir es als unabdingbar, dass wir auf Lieferanten setzen, die bereit sind, Verantwortung für die Umwelt, in der wir leben, zu übernehmen und einen Beitrag zu leisten, sodass auch nachfolgende Generationen noch einen lebenswerten Planeten vorfinden. Im Rahmen des Lieferantenauswahl- und -zulassungsverfahrens müssen unsere Lieferanten die Einhaltung der ETI Base Code Anforderungen (4-pillar SMETA) nachweisen. Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, dass alle neuen Lieferanten anhand der darin festgelegten ökologischen Kriterien überprüft werden.

Ziel ab 2020

NACHHALTIGE LIEFERANTEN	100 % der neu zugelassenen Lieferanten wurden anhand von Umweltkriterien überprüft und zugelassen.	100 %
-------------------------	--	-------

Unternehmen und Lieferanten mit Risiko bezüglich Kinderarbeit

Wir bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und wollen die darin festgelegten Grundprinzipien im Rahmen unserer Möglichkeiten auch in Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern umsetzen. Darüber hinaus sind die Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte, der Bestimmungen des Arbeits- sowie des Gesundheitsschutzes entsprechend der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung für uns ebenso selbstverständlich wie das Verlangen nach Umsetzung derselben durch unsere Geschäftspartner.

Aus diesem Grund haben wir Daten entlang unserer Lieferkette erhoben, bestehende Lieferanten kritisch geprüft, unseren Lieferanten Code of Conduct als Grundlage unserer Zusammenarbeit verankert und es uns zum Ziel gesetzt, nur noch neue strategische Lieferanten zuzulassen, die die Erfüllung der ETI Base Code Anforderungen hinsichtlich Kinderarbeit schriftlich bestätigen. Im Rahmen unseres Einflussbereichs wollen wir sicherstellen, dass die Kernarbeitsnormen der ILO eingehalten werden.

Wir werden unsere bestehenden Lieferanten und neue Lieferanten vor ihrer Zulassung kritisch auf mögliche Risiken in Hinblick auf Kinderarbeit und/oder Tätigkeiten, die mit Gesundheitsgefahren für Kinder und Jugendliche verbunden sein könnten, prüfen und bewerten und dabei insbesondere Herkunftsländer mit diesbezüglich bekannten Risiken einer genauen Betrachtung unterziehen. Aus unserer

Risikoanalyse wollen wir einen Maßnahmenkatalog ableiten, um einen Beitrag zur effektiven Vermeidung von Kinderarbeit im Rahmen unserer Möglichkeiten zu leisten.

Bedingt durch unsere Lieferantenbewertung, haben wir bereits jetzt einen Überblick, welche Lieferanten diesem Thema aktiv Rechnung tragen und dies durch ein Zertifikat auch nachweisen können.

BIODIVERSITÄT UND KONTAMINANTEN

Biodiversität und Kontaminanten

Wir kennen und leben die Grundsätze unserer Corporate Social Responsibility (CSR) Politik. Im Sinne einer gelebten Nachhaltigkeit werden wir alles in unserer wirtschaftlichen Macht Stehende unternehmen, um Ressourcen auch für die nächsten Generationen zu bewahren. Der Schutz der Artenvielfalt und eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen im Zuge der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte fließen in unsere Entscheidungen ein.

Wir wissen, dass intensive Landwirtschaft und ein massiver Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden unsere Umwelt stark belasten: Umweltkontaminanten sind nicht nur für unsere Böden und die Luft, die wir atmen, sondern auch für die Produkte, von denen wir leben, unsere Kräuter und Gewürze, eine Bedrohung. Nur durch einen ressourcenschonenden, verantwortungsvollen Umgang können wir unsere Umwelt

lebenswert und die Vielfalt der Arten erhalten. Eine nachhaltige Produktion unserer Rohstoffe stellt sicher, dass negative ökologische Auswirkungen durch Anbau und Verarbeitung reduziert werden.

Es gibt nur diesen einen Planeten, auf dem wir leben und wirtschaften können – daher wollen wir:

- über die Steigerung des Anteils der Rohstoffe aus nachhaltigem Anbau unserer Verantwortung nachkommen.
- verstärkt auf Lieferanten mit einem gelebten Nachhaltigkeitsprogramm setzen, das über bloße Umweltkriterien hinausgeht und auch Sozialstandards miteinbezieht.
- auf Rohstoffe wie Palmöl – soweit es uns möglich ist – verzichten, da deren Anbau und Herstellung einen starken negativen Einfluss auf unsere Umwelt hat.
- selbst einen kleinen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt leisten, indem wir 2019 rund um unser Betriebsgebäude zwei Insektenhotels für Bienen und Hummeln aufstellen. Diese wollen wir in Kooperation mit dem Österreichischen Hilfswerk für Taubblinde und hochgradig Hör- und Sehbehinderte (ÖHTB) bauen und damit wichtige Nist- und Überwinterungshilfen für Nützlinge wie Bienen oder Hummeln schaffen.
- überwiegend Reinigungs- und Desinfektionsmittel, die ökologisch verträglich sind (ökorein), einsetzen.



Was ist uns bislang schon gelungen?

Die Einschleppungsgefahr von invasiven Arten wie Schädlingen und Krankheitserregern können wir durch unsere CO₂-Druckentwesungsanlage nachweislich verringern.

Unseren Innenhof haben wir zur Grünoase umgebaut. Damit schaffen wir nicht nur einen Wohlfühlbereich für unsere Angestellten, sondern auch einen Lebensraum für diverse Lebewesen, wie zum Beispiel eine Vielfalt von Insekten.

Darüber hinaus konnten wir bei uns im Unternehmen keine Prozesse identifizieren, die zu wesentlichen negativen Umweltbeeinflussungen beitragen. Selbst die Erweiterung unserer Produktionsflächen erfolgt auf einer bereits versiegelten Fläche. Unsere Photovoltaikanlage wird auf dem Dach unseres Unternehmens errichtet und verbraucht damit ebenfalls keine zusätzlichen Flächen.

ZIEL 2019 ff

BIODIVERSITÄT UND KONTAMINANTEN

Steigerung des Anteils der Rohstoffe aus nachhaltigem Anbau

Jährliche Steigerung des Anteils der Rohstoffe aus nachhaltigem Anbau

EMISSIONEN UND TRANSPORT

Direkte THG-Emissionen

Wir sind uns dessen bewusst, dass wir aufgrund unserer Produktionstätigkeiten Emissionen erzeugen, die eine Auswirkung auf unsere Umwelt haben. Wir haben daher den CO₂-Fußabdruck unseres Unternehmens, der sich aus unterschiedlichen Teilbereichen wie Energie- und Stromverbrauch sowie Transport zusammensetzt, ermittelt und uns vorgenommen, unsere durch den Energieverbrauch verursachten Emissionen gemessen in CO₂-Äquivalenten kontinuierlich zu reduzieren. Wir haben gemeinsam mit Fachexperten der Agentur denkstatt & enertec Maßnahmen identifiziert, die sich auf über 22 % Energieeinsparungspotenzial (Basis: Energieverbrauch 2018, inklusive 0,75 GWh/a Eigenstromerzeugung) summieren. In absoluten Zahlen beträgt das 1,2 GWh/a, was einer möglichen weiteren eingesparten CO₂-Menge von 304,38 t in Bezug auf alle Energieträger entspricht (Quelle: denkstatt & enertec). An der Umsetzung dieser Maßnahmen werden wir gewissenhaft arbeiten.

Auf Basis der erhobenen Energieverbrauchsdaten sowie der Art der verwendeten Energieträger wurden die durch

den Energieverbrauch (siehe Seite 42) verursachten Treibhausgasemissionen abgeschätzt:

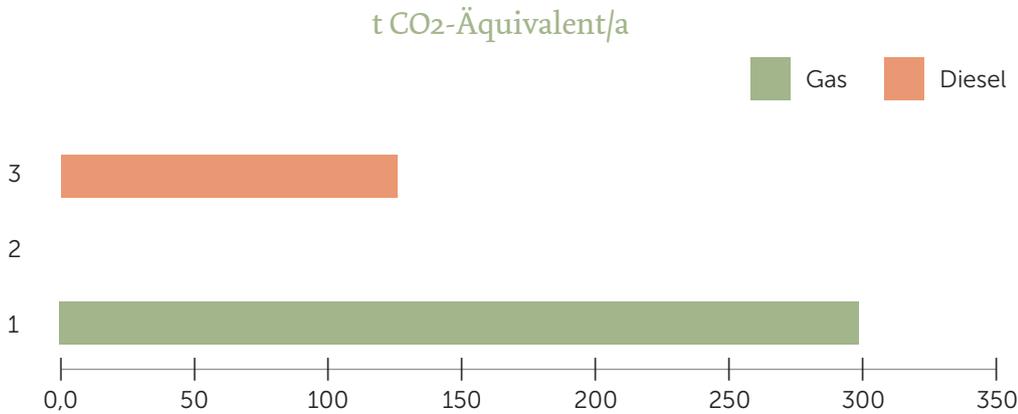


Abb. 1: Treibhauspotenzial in Tonnen CO₂-Äquivalent pro Jahr (Quelle: denkstatt & enertec)

Wir sehen große Potenziale, uns zu verbessern, und nehmen unsere Verantwortung ernst: Durch den Einsatz erneuerbarer Energiequellen, die Errichtung unserer Photovoltaikanlage, betriebsinterne Optimierungen zur Steigerung der Energieeffizienz in unserer Produktion, Optimierung unserer Dienstreisen und eine kontinuierliche Reduktion des Spritverbrauchs pro gefahrenem Kilometer wollen wir uns nachhaltig dafür engagieren, dass von Jahr zu Jahr weniger CO₂ in unsere Umwelt gelangt.

Dabei stehen wir erst am Anfang einer spannenden Reise auf dem Weg in eine nachhaltigere Zukunft, haben uns aber klare Ziele gesetzt:

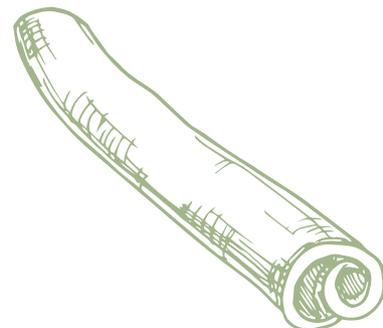
- In den kommenden Jahren wollen wir in unserer Produktion gänzlich CO₂-neutral sein.
- Einen wesentlichen Beitrag zur CO₂-Reduktion wollen wir durch kontinuierliche Reduktion des Spritverbrauchs (Diesel) pro gefahrenem Kilometer erreichen.

- Alle unsere Lenker und sämtliche interessierte MitarbeiterInnen in Österreich erhalten bis 2020 ein Spritspartraining.

Um möglichst wenig Kraftstoff zu verbrauchen, wird die gesamte Flotte unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit auf dem aktuellsten Stand der Technik gehalten. Bei der Fahrzeugauswahl sind daher für uns der CO₂-Ausstoß und der Verbrauch maßgebliche Kriterien.

Unsere Außendienst- und Managementfahrzeuge in Österreich entsprechen den Abgasnormen Euro 5 und Euro 6. Die österreichischen Dienstanweisungen für Firmenfahrzeuge sehen einen regelmäßigen Tausch der Fahrzeuge vor. Im Rahmen der Rechnungskontrolle für Reparaturen und Services werden bei Auffälligkeiten Maßnahmen wie früherer Fahrzeugtausch oder Optimierung angeregt.

Im Zuge der Auswahl der Bereifung werden





neben der Einstufung der Sicherheit auch die Parameter Lautstärke und Abrieb berücksichtigt.

Wir haben uns entschieden, bis auf Weiteres Dieselfahrzeuge der Gruppe VW/Skoda/Seat/Audi einzusetzen, da sie offiziell die geringsten CO₂-Werte aufweisen. Da sich die Technik schnell weiterentwickeln wird, bleiben wir hier aber eng am Ball, um in Zukunft den Anteil fossiler Treibstoffe reduzieren zu können.

Im Zuge der jüngsten Umbaumaßnahmen am Unternehmensgelände wurden Vorbereitungen für die Errichtung einer Stromtankstelle geschaffen. Aufgrund der Diskrepanz zwischen den Anforderungen an unsere Firmenfahrzeuge (ausreichend Laderaum, zeitliche Flexibilität in der Kundenbetreuung, viele Überlandfahrten) und den aktuellen Möglichkeiten des Einsatzes von Elektrofahrzeugen (Tankstellenposi-

nierung, Ladedauer, Reichweite) ist eine Umstellung aller Dienstfahrzeuge auf Elektrofahrzeuge derzeit noch nicht vorstellbar.

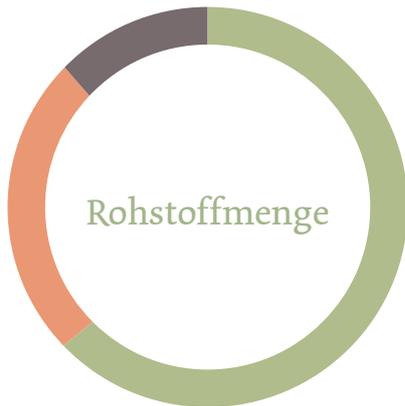
Wir wollen bei Neuanschaffungen prüfen, welche MitarbeiterInnen auf ein fossil betriebenes Fahrzeug verzichten können.

Ferner arbeiten wir an einem Konzept, welches wir verbindlich ab 2020 umsetzen wollen, um Dienstreisen, soweit möglich, zu vermeiden und durch Forcieren alternativer Kommunikationsmöglichkeiten, wie z. B. Videokonferenzen, die wir auch jetzt schon nutzen, zu ersetzen. Reisetätigkeiten, die auch weiterhin erforderlich sind, sollen, soweit machbar, künftig klimafreundlich erfolgen.

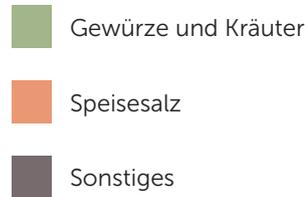
- Wir wollen die CO₂-Emissionen unserer bisherigen Dienstreisen bewerten und eine nachweisliche Reduktion pro Kopf ab 2020 erreichen.

		IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019 und Folgejahre
EMISSIONEN UND TRANSPORT	Kontinuierliche Reduktion des Spritverbrauchs pro gefahrenem km	6,05 l/100 km	6,50 l/100 km	6,50 l/100 km	Reduktion gegenüber Vorjahren

**MATERIALIEN
(ROHSTOFFE UND VERPACKUNGEN)**



Unsere wertvollsten Rohstoffe – Kräuter und Gewürze



Tonnen	Gewürze und Kräuter	Speisesalz	Sonstiges
TOTAL 2018	10.000	3.000	2.000

Mit Paprika begann unsere Erfolgsgeschichte. Viele Menschen gehen davon aus, dass Paprika gleich Paprika ist, doch dem ist nicht so: Klimatische Bedingungen und die richtige Sortenwahl sind unglaublich wichtig für die Qualität von Paprika. Aber nicht nur Paprika, sondern jedes Gewürz hat sein Geheimnis, das sich erst dann eröffnet, wenn man es versteht, richtig damit umzugehen. Wir haben durch jahrzehntelange Erfahrung gelernt, diese wertvollen Schätze der Natur zu nutzen und für unsere KonsumentInnen so aufzubereiten, dass sie Inspiration und Lebensfreude in die Küchen dieser Welt bringen. Gewürze bieten eine Vielfalt an sensorischen Erlebnissen – sie gelten nicht umsonst als Würze des Lebens. Gerade Gewürze aus fernen Ländern, exotische Gewürze, sind seit jeher wertvolle Handelsüter, ehemals sogar Auslöser von Kriegen, kostbare Gaben und Zeichen von Wohlstand. Heute sind sie aus keiner Küche mehr wegzudenken und machen unsere Lebensmittel erst zu dem, was sie

sind: genussvolle Mittel zum Leben. Pro Jahr verarbeiten wir rund 10.000 Tonnen an Gewürzen und Kräutern, davon sind die mengenmäßig am bedeutendsten Gewürze Pfeffer und Paprika. Neben unseren klassischen Gewürzen und Kräutern beziehen wir auch rund 3.000 Tonnen Speisesalz in unterschiedlichen Qualitäten sowie rund 2.000 Tonnen Backzutaten, hochwertige natürliche Aromen und sonstige Zutaten.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, unsere Rohstoffe als kostbare Schätze der Natur zu bewahren, und wollen daher bewusst Rohstoffe meiden, die einen nachteiligen Einfluss auf unsere Umwelt haben.

- Wir wollen auf den Einsatz von Palmöl, soweit es uns möglich ist, verzichten.

* Bislang ist es uns noch nicht gelungen, alle unsere Produkte palmölfrei herzustellen. Wir haben Palmöl aus allen unseren Produkten entfernt, bei denen

dies technologisch machbar und sinnvoll gewesen ist. Über 99 % unserer Produkte sind bereits jetzt palmölfrei. Einige wenige Produkte enthalten leider nach wie vor ungehärtetes Palmöl. Bei diesen ist uns eine Umstellung auf alternative Öle und Fette wie Sonnenblumenöl aufgrund der technologischen Vorteile von Palmöl noch nicht gänzlich gelungen. Palmöl/-fett ist – abgesehen von Kokosfett – das einzige pflanzliche Fett, das bei Raumtemperatur eine feste Konsistenz aufweist und sich nicht verflüssigt. Es wird daher vor allem für Produkte eingesetzt, bei denen sonst gehärtete Fette verwendet werden müssten. Darüber hinaus hat Palmöl den großen Vorteil, dass es eine lange Haltbarkeit aufweist, geschmacksneutral ist und aufgrund seiner hohen Hitzestabilität hervorragend zum Braten, Backen und Frittieren geeignet ist. Wissenlich, dass wir weiterhin konsequent daran arbeiten müssen, unser Ziel 100 % palmölfreie Produkte in unserem Sortiment zu haben, zu erreichen, haben wir uns verpflichtet, nur Palmöl aus zertifizierten Quellen (RSPO) zu beziehen.

RSPO steht für Roundtable on Sustainable Palm Oil. Es handelt sich um eine zentrale Organisation, bestehend aus Umweltschutzverbänden und anderen NGOs sowie Unternehmen und Institutionen aus der Wertschöpfungskette des Palmöls, die sich dafür einsetzt, dass nachhaltige Anbaumethoden für Palmöl gefördert werden und Waldgebiete mit hohem Schutzwert erhalten bleiben.

Der Erhalt der Sortenvielfalt und Regionalität sind uns im Rahmen unserer Möglichkeiten ein wichtiges Anliegen:

- Wir setzen auf regionale Produkte, sofern diese in der von uns festgelegten Qualität und Quantität verfügbar sind.
- Wir wollen traditionelle Anbaumethoden fördern und herkömmliche Sorten im Paprikaanbau erhalten:

Mit dem Kotányi Premium Paprika haben wir im Jahr 2014 ein ganz besonderes Prestigeprojekt in Ungarn für den ungarischen Markt gestartet, das uns sehr am Herzen liegt.

Wir haben mit regionalen ungarischen Bauern begonnen, brachliegende Paprikafelder wieder zu bewirtschaften. Für den Anbau werden ausschließlich herkömmliche, geografisch geschützte, widerstandsfähige Saaten verwendet. Auch die Kultivierung wird nach traditionellen Methoden und so ressourcenschonend wie möglich durchgeführt. Die Paprikapflanzen werden von unseren Bauern selbst gezogen und händisch ausgesetzt. Selbst die Ernte erfolgt per Hand. Damit ist garantiert, dass nur voll ausgereifte Früchte gepflückt, streng selektiert und getrocknet werden. Wir legen auch größten Wert darauf, dass die ungarischen Bauern eine faire Entlohnung erhalten, unsere strengen Kotányi-Qualitätsstandards eingehalten werden und auf den Einsatz von Pestiziden, soweit möglich, verzichtet wird. Um dies sicherzustellen, befindet sich ein Kotányi Mitarbeiter vor Ort, der den Anbau, die Ernte und die Verarbeitung überwacht.

Ziel ab 2020

**MATERIALIEN
(ROHSTOFFE)**

100 % der Produkte palmölfrei*

100 % der Produkte palmölfrei*

Unsere Verpackungen

Wir setzen neben einem effizienten und verantwortungsbewussten Umgang mit unseren Rohstoffen auch auf eine gezielte Reduktion des Gewichtes unserer Verpackungsmaterialien, um Abfallmengen zu verringern. Sorgsame Trennung der Abfälle und ordnungsgemäßes Recycling sowie das Forcieren von bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei MitarbeiterInnen und VerbraucherInnen sollen dazu beitragen, dass die Umwelt möglichst wenig belastet wird. Um das zu erreichen, werden wir die

bestehenden Verpackungsmaterialien analysieren und den Materialanteil so weit reduzieren bzw. optimieren, dass ein ausreichender Produktschutz gewährleistet und nicht mehr Material eingesetzt wird, als dazu benötigt wird. Darüber hinaus wollen wir die Recyclingfähigkeit der von uns eingesetzten Materialien erhöhen und die Abfallmengen reduzieren.

Die von uns national und international verkauften Produkte verursachen Abfall gemäß folgender Darstellung, wobei Produkte, die wir fertig verpackt und etikettiert zukaufen, nicht berücksichtigt sind:



Tonnen	Papier	Glas	Metall	Aluminium	Kunststoff	Verbundfolien
TOTAL 2018	1.326	4.259	12	0	1.129	1.084

Aber nicht nur durch die Reduktion von Abfallmengen und die sorgsame Abfalltrennung, sondern auch durch richtiges Recyceln von Materialien können wir maßgeblich Einfluss auf die fortlaufende Verbesserung unserer Umweltleistung nehmen.

Getrennt gesammelt werden Papier, Karton und Wellpappe, Glas, Plastik, organische Abfälle und Restmüll. Problematische Abfälle aus unserem Labor und aus unserer

Werkstätte werden separat gesammelt, ordnungsgemäß zwischengelagert und umweltgerecht entsorgt. Für die Entsorgung unserer Abfälle ist derzeit das Unternehmen Saubermacher verantwortlich. Die größten Abfallmengen sind auf Glas zurückzuführen. Als Verpackungsmaterial hat es sich vor allem bei einem unserer wichtigsten Artikel bewährt, der Gewürzmühle. Diese ist als Einwegmühle für das Glasrecycling konzipiert und kann über

den Glascontainer entsorgt werden. Mit dieser Art der Entsorgung leisten wir einen wertvollen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Altglas spielt bei der Neuproduktion von Glas eine bedeutende Rolle. Die Austria Glas Recycling bestätigt, dass je 10 % Altglas, das bei der Neuproduktion eingesetzt wird, der Energieverbrauch um 3 % und die CO₂-Emissionen um 7 % vermindert werden. Die Einsparungen an elektrischer Energie, die pro Jahr auf diese Weise erzielt werden können, entsprechen dem Jahresenergieverbrauch von rund 52.000 Haushalten (Quelle: <https://www.agr.at/glasrecycling/umweltvorteile>). Durch gezieltes Entsorgen unserer Mühlenglasverpackungen kann damit der CO₂-Footprint von uns allen reduziert werden. Altglas ist ein wertvoller Werkstoff. Darauf wollen wir künftig verstärkt aufmerksam machen und unsere VerbraucherInnen auch auf das richtige Recycling unserer Verpackungen auf unserer Homepage und mittels gezielter Awareness-Kampagnen hinweisen. Wir haben bereits einige wichtige Schritte unternommen, um das Gewicht unserer

Verpackungen zu reduzieren, und somit nicht nur die Abfallmenge unserer Verpackungen verringert, sondern auch dazu beigetragen, wertvolle Ressourcen im Zuge der Herstellung einzusparen. So ist es uns z. B. gelungen, das Gewicht der Mühlengläser um 7 % zu reduzieren, ohne dass daraus Nachteile für unsere VerbraucherInnen in Hinblick auf Produktschutz oder Optik resultieren. Derzeit arbeiten wir intensiv an einer recyclingfähigen Alternative für unsere Briefverbundfolien sowie daran, Recyclingkunststoffe in unseren PET-Verpackungen einzusetzen und den Anteil an Schrumpffolien bei sämtlichen unserer Produkte deutlich zu reduzieren. Unterstützt werden wir dabei durch eine Forschungskoooperation mit dem OFI sowie durch die Fachhochschule Wieselburg, die wir mit der Durchführung einer Life Cycle-Analyse unserer Gewürzverpackungen beauftragt haben.

Das haben wir uns vorgenommen:

- Wir wollen die Recyclingfähigkeit der von uns eingesetzten Materialien erhöhen und Abfälle reduzieren.

ZIEL ab 2019

MATERIALIEN (VERPACKUNG)	Erhöhung der Recyclingfähigkeit der eingesetzten Materialien	Erhöhung der Recyclingfähigkeit der für unsere Marke eingekauften Materialien im Vergleich zu Vorjahren
--------------------------	--	---

ENERGIE

Energieintensität

Emissionen und damit Auswirkungen entstehen überall dort, wo Produkte hergestellt, gelagert und transportiert werden – so auch bei uns. Wir verbrauchen Energie

z. B. in Form von Strom und Gas und erzeugen Emissionen in Form von CO₂. Wir leben von Rohstoffen, die nur in einer intakten Umwelt wachsen und gedeihen können. Damit ist unser Geschäftserfolg auch u. a. davon abhängig, dass die ökologischen Auswirkungen auf unsere Umwelt möglichst gering gehalten werden. Wir

wollen unseren Beitrag zum Klimaschutz dadurch leisten, dass wir konsequent Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und Vermeidung von Emissionen und Abfällen einleiten und verfolgen.

Unser Strom stammt ausschließlich aus erneuerbaren Quellen und wird künftig sogar zum Teil von uns selbst erzeugt. Wir wollen damit erheblich dazu beitragen, den Zukauf an Strom für unseren Eigenbedarf zu reduzieren:



22 % Erzeugter Strom Photovoltaik
78 % Netzbezug

Abb. 2 (Quelle: denkstatt & enerotec)

MWh	Netzbezug	Erzeugter Strom Photovoltaik
TOTAL 2018	2776	792

Wussten Sie, dass ...

Zimt nur alle zwei bis drei Jahre geerntet werden kann? Bei der Ernte werden die Sträucher bis zum Strunk zurückgeschnitten, wobei sich später neue Sprosse entwickeln können. Die Schösslinge wachsen im Jahr ungefähr einen Meter.



Darüber hinaus wollen wir auch einen Teil des produzierten Stroms in das allgemeine Stromnetz einspeisen:

79 % Eigennutzung
21 % Einspeisung/Übertrag

Abb. 3 (Quelle: denkstatt & enerotec)

MWh	Eigennutzung	Einspeisung/Übertrag
TOTAL 2018	792	214

Auch in den Jahren davor haben wir durch zahlreiche Maßnahmen unsere Energieeffizienz nachweislich verbessert: So wurde bei unseren Druckluftkompressoren eine Wärmerückgewinnung für die Warmwassererzeugung eingebaut. Wir

setzen die Wärme- bzw. Kälterückgewinnung der Abluft ressourcenschonend im Heiz- und Klimatisierungsbetrieb ein und leiten damit die Abwärme/Kälte dorthin, wo sie genutzt werden kann. Darüber hinaus haben wir sämtliche Pumpen in der

Warmwasser- und Heizungsversorgung auf energiesparende Geräte ausgetauscht. Durch den Umbau der Beleuchtung in den Produktionshallen (elektronische Vorschaltgeräte, Helligkeitsanpassung, Bewegungsmelder), durch Installation eines Mess- und Regelsystems zur Überwachung der kompletten Haustechnik sowie zur ökonomisch und ergonomisch optimierten Steuerung und Regelung der Heiz-, Lüftungs- und Klimaanlage, durch eine umfassende Sanierung des Gebäudes (neue Fenster, Wärmedämmfassade) und den Anschluss des Logistikzentrums an die lokale Fernwärme (CO₂-neutrale Hackschnitzelheizung) haben wir weitere Ziele zur Verringerung unseres Energieverbrauchs erreicht.

2016 haben wir einen wesentlichen Antrieb einer Abluftanlage auf die höchste Effizienz (IE4-Antrieb) umgerüstet, eine Kältemaschine durch eine effizientere Maschine ersetzt (Einsparung ca. 10 %) und im Bereich Druckluft durch Optimierungen an der Steuerung wesentliche Energieeinsparungen lukriert. 2017 wurde in mehreren Bereichen die Beleuchtung optimiert und auf LED umgerüstet. 2018 erhielten alle IT-Serverräume neue Klimageräte und wurden von Raumkühlung

auf Rackkühlung umgestellt. Zusätzlich zu den Einsparungen durch diese modernen Kühlsysteme konnten wir die Energieeffizienz durch den Einsatz moderner Flash-Storage-Systeme weiter steigern.

Wie messen wir unsere Energieeffizienz?

Wir haben die Energie- und Mengenströme, die an unserem Produktionsstandort anfallen, ermittelt und dargestellt. Die Richtigkeit dieser Berechnungen und Angaben wird im Rahmen der regelmäßig stattfindenden externen Energieaudits nach EEEG und EN 16247 überprüft.

Die seit 2015 erreichte Effizienzsteigerung von 2,4 % (Basis: Energieverbrauch 2018) – absolut 129 MWh – wurde durch Rebound-Effekte (Produktionserweiterung, Druckentwesung, zusätzliche Lagerhalte) absorbiert, sodass absolut eine Verbrauchssteigerung von 12,6 % (+551 MWh) resultiert. Der Stromverbrauch in kWh pro 100 Stück konnte in den letzten Jahren deutlich reduziert werden, wie dies Abb. 6 veranschaulicht.

Der Gesamtenergiebedarf nach Sektoren (Energieverbraucher) und Energieträgern stellt sich für das Jahr 2018 wie folgt dar:

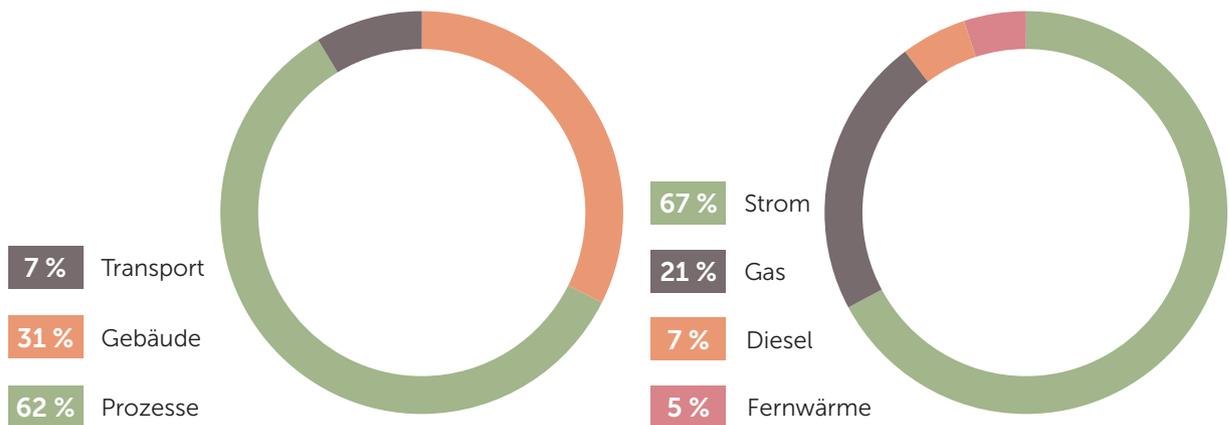
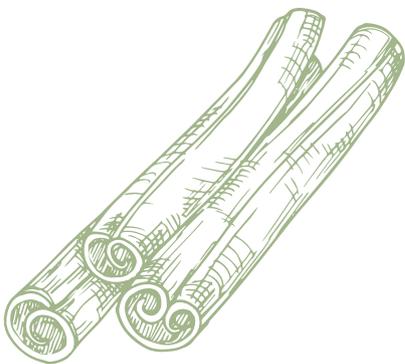


Abb. 4 Energiebedarf nach Sektoren (Energieverbraucher) und Energieträgern (Quelle: denkstatt & enertec)

Am meisten Energie verbrauchen unsere unternehmensinternen Prozesse, gefolgt vom Energiebedarf, der dem Gebäude (inklusive Heizung und Beleuchtung) zuzu-

rechnen ist, und der geringste Anteil mit rund 7 % entfällt auf den Energiebedarf für interne Transportprozesse.

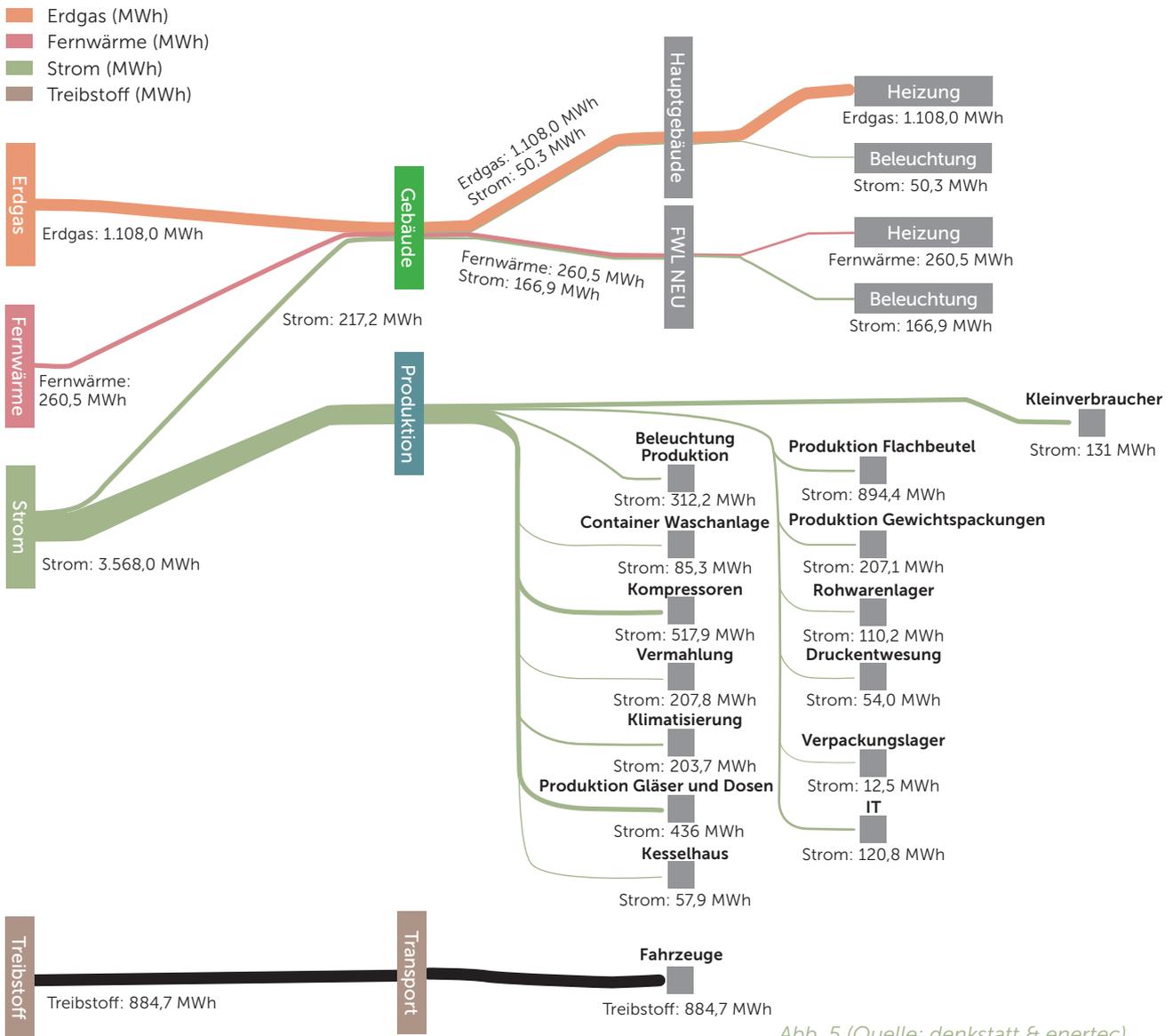


Abb. 5 (Quelle: denkstatt & enertec)

Der größte Energiebedarf ergibt sich aufgrund unseres Strombedarfs, den wir in

den kommenden Jahren deutlich reduzieren wollen.

STROMVERBRAUCH

Wir messen in erster Linie den Stromverbrauch pro produziertem Fertigartikel. In den letzten Jahren konnte er kontinuierlich

reduziert werden. Lediglich 2018 war er etwas höher, bedingt durch die bereits angeführten Rebound-Effekte.

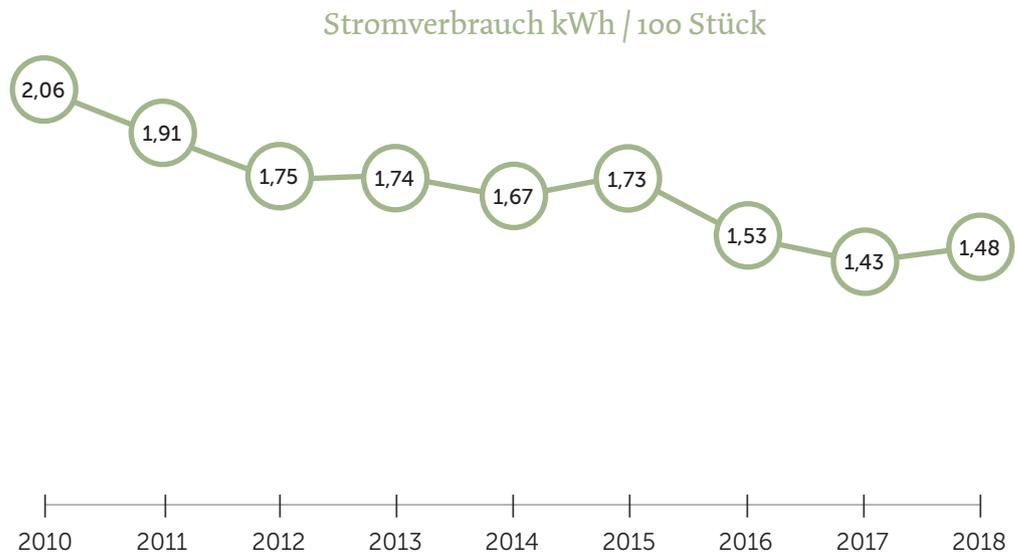


Abb. 6 Stromverbrauch in kWh pro 100 produzierte Fertigartikel

Wir wollen auch künftig fortlaufend Projekte zur Steigerung unserer Energieeffizienz umsetzen:

- Eines unserer wesentlichsten Vorhaben ist es, erneuerbare Energie nicht nur zu nutzen, sondern diese sogar selbst zu erzeugen. Gegen Jahresende 2019 soll mit der Installation einer Photovoltaikanlage mit

79 % Eigenstromnutzungsgrad begonnen werden. Diese soll rund 22 % unseres Gesamtstrombedarfs durch selbst erzeugten, grünen Strom decken. Geplante Fertigstellung: April 2020.

- Wir wollen den Gesamtenergieverbrauch (primär Strom) jährlich um mind. 1 % pro Stück im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr reduzieren.

		IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019
ENERGIE	1 % Gesamtenergie pro Stück senken (primär Strom)	0,0153 kWh/Stk.	0,0143 kWh/Stk.	0,0148 kWh/Stk.	0,0147 kWh/Stk.



GESELLSCHAFT



Konsumentengesundheit und Sicherheit

Lebensmittelsicherheit, -qualität und -legalität sind oberste Prämissen – dafür stehen wir ein, Tag für Tag und ohne Kompromisse.



Pap|ri|ka

(*Capsicum annuum L.*)

1- Einjähriges, etwa einen Meter hohes Kraut mit langgestielten Blättern. Aus den Blüten entwickeln sich hohle, längliche rote Früchte.

2- Gewürz aus getrockneten, reifen und gemahlene Gewürz-paprikaschoten.

3- Das deutsche Wort Paprika wurde aus dem Ungarischen (*paprika*) oder dem Serbischen (*pāprika*) entlehnt; letztlich geht es auch auf einen Namen für Pfeffer (serbisch *pāpapr*) zurück.

KONSUMENTENGESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Einhaltung der rechtlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Produktsicherheit

Unsere naturbelassenen Kräuter und Gewürze werden äußerst sorgfältig zu vielen Qualitätsprodukten verarbeitet. Dafür steht unser ganzheitliches Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitskonzept, das die hohe Güte unserer Rohstoffe und Produkte sicherstellt.

Wir streben stets danach, die Lebensmittelsicherheit, -qualität und -legalität sämtlicher von uns erzeugten Produkte zu gewährleisten. Aus diesem Grund haben wir ein umfassendes Qualitätssicherungssystem implementiert, das neben strengen Wareneingangs-, Inprozess- und Warenausgangskontrollen auch ein umfassendes HACCP-Konzept beinhaltet, auf Basis dessen Gefahren für die Lebensmittelsicherheit einer eingehenden Analyse und Bewertung der damit zusammenhängenden Risiken unterzogen werden.

Im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht achten wir uneingeschränkt darauf, dass unsere Produkte und Verpackungen weder Mängel noch Eigenschaften besitzen, die die Gesundheit unserer KonsumentInnen beeinträchtigen könnten. Von der Auswahl unserer Lieferanten über strenge Qualitäts- und Hygienevorschriften im gesamten Herstellungs- und Lagerungsprozess bis hin zur Lieferung an unsere Kunden unternehmen

wir alles, um jährlich auf höchstem Niveau nach dem International Featured Standard Food (IFS Food) und ISO 9001 zertifiziert zu werden.

Die Qualität der eingesetzten Rohstoffe ist – gerade für Naturprodukte wie Gewürze – entscheidend, um hochwertige Produkte herzustellen. Die sorgfältige Auswahl und gewissenhafte Prüfung dieser wertvollen Produkte der Natur hat oberste Priorität in unserem Unternehmen. Als Gewürzexperten beauftragen wir nicht nur externe, unabhängige Prüfanstalten mit der Untersuchung und Begutachtung aller eintreffenden Rohstofflieferungen, sondern führen darüber hinaus eingehende Qualitätskontrollen in unserem hausinternen Labor durch. Die Gewährleistung der Sicherheit der von uns erzeugten Produkte liegt uns sehr am Herzen. Dies belegt nicht nur unser strenges Lebensmittelsicherheitsmanagementsystem, sondern auch die Tatsache, dass wir seit vielen Jahren unbescholten sind. 2018 wurden zahlreiche unserer Produkte durch die amtliche Lebensmittelüberwachung beprobt und geprüft. Es gab keine berechnete behördliche Beanstandung, die zu einer Verurteilung geführt hat, worauf wir sehr stolz sind.

Bei der Entwicklung unserer Rezepturen zählt für uns, dass aktuelle gesellschaftliche Trends, aber auch wichtige Erkenntnisse aus Wissenschaft und Technik sowie Medizin und Gesundheitswesen miteinfließen. Unsere Produkte sind Naturprodukte; die Erwartungen und Bedürfnisse unserer

VerbraucherInnen spiegeln sich in diesen wider. Wir wollen alles unternehmen, um den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden und ihre Erwartungen nicht zu enttäuschen.

Im gemeinsamen Austausch mit unseren Stakeholdern werden unsere Produkte ständig verbessert und weiterentwickelt. In den letzten Jahren haben wir sämtliche unserer Gewürzmixe dahingehend überarbeitet, dass natürliche Zutaten präferiert zum Einsatz gelangen. Zusatzstoffe wurden – soweit technisch machbar – entfernt und Aromen durch hochwertige natürliche Aromen ersetzt.

Allergene und Stoffe, die Unverträglichkeiten hervorrufen können

Kotányi ist sich der Problematik rund um Lebensmittelallergien sowie durch Lebensmittel ausgelöste Intoleranzen bewusst und hat aus diesem Grund sämtliche Produkte auf das Vorkommen von Allergenen geprüft. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den Einsatz von allergenhaltigen Produkten bestmöglich zu vermeiden. Das Risiko von Kreuzkontaminationen wollen wir durch

Steuerung der Produktionsabfolge und eine gewissenhafte Reinigung bei Produktwechsel nach bestem Wissen und Gewissen und soweit technisch machbar reduzieren.

Gentechnisch veränderte Organismen

Gemäß verbindlichen Erklärungen der Lieferanten enthalten Kotányi-Produkte wissentlich keine gentechnisch veränderten Organismen oder deren Teile im Sinne des § 4 Gentechnikgesetz, österreichisches Bundesgesetzblatt 510/94 (bzw. RL 90/219 EWG und RL 90/220 EWG in der letztgültigen Fassung). Auch bei der Verarbeitung im Unternehmen werden keine gentechnisch veränderten Mikroorganismen eingesetzt.

Kotányi lehnt den Einsatz von Lebensmitteln ab, die gentechnisch veränderte Organismen enthalten und damit verbunden die Verpflichtung zur Kennzeichnung gemäß geltendem Recht auslösen.

Wir freuen uns, dass wir im Jahr 2018 keine Bußgeldzahlung, keine Verstöße, die eine Verwarnung zur Folge hatten, und keine Maßnahmenvorschreibung gemäß § 38 LMSVG Abs. 5 in Verbindung mit VO (EG) Nr. 178/2002 erhalten haben.

		IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019 und Folgejahre
KONSUMENTEN-GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	Berechtigte behördliche Beanstandungen im Berichtszeitraum in Bezug auf Lebensmittelsicherheit	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0

PRODUKTKENNZEICHNUNG

Rechtskonforme Deklaration und Aufmachung

Unsere Leidenschaft für Gewürze ist unser Motivator, denn wir sind uns sicher, dass

der Einsatz modernster Technologien, eine schonende Verarbeitung und die richtige Lagerung entscheidend sind, damit unsere Gewürze mit ihrer vollen Würzkraft unsere Speisen verfeinern.

- Wir legen aber auch Wert auf eine rechtskonforme Kennzeichnung und faire Werbung.



Wussten Sie, dass ...

Paprika möglichst kühl und dunkel gelagert werden sollte, damit die Farbe lange erhalten bleibt? Am besten lagert man Paprikapulver in einer verschlossenen Verpackung im Kühlschrank.

Die rechtskonforme Deklaration und das Unterlassen jeglicher Form der Irreführung von KonsumentInnen sehen wir als Verpflichtung an. Wir machen in Bezug auf unsere Produkte stets wahrheitsgemäße Angaben, um zu verhindern, dass weder unseren Kunden noch unserem Image Schaden zugefügt wird.

Wir gewährleisten, dass unsere Produkte in allen von uns belieferten Ländern den gesetzlichen Kennzeichnungsvorschriften entsprechen. Die Aufmachung und die auf den Packungen vermittelten Informationen sollen unseren KonsumentInnen einen sicheren Gebrauch unserer Produkte ermöglichen sowie zu kreativem Kochen inspirieren.

2018 haben alle MitarbeiterInnen unserer

Qualitätssicherung und Produktentwicklung sowie die zuständigen MitarbeiterInnen im Marketing an einer ganztägigen, externen Schulung zum Thema „Kennzeichnung und Produktaufmachung“ teilgenommen. Die Schulung wurde von einem Gutachter gemäß § 73 LMSVG durchgeführt.

Eine transparente, ehrliche Kommunikation hinsichtlich der von uns eingesetzten Zutaten und Inhaltsstoffe ist uns wichtig. Unsere gewissenhaften Bestrebungen, sämtliche gesetzlichen Anforderungen einzuhalten, machen sich bezahlt. Wir hatten in den letzten Jahren keine berechtigten behördlichen Beanstandungen in Bezug auf die Produktkennzeichnung, die zu einer Verwarnung oder Verurteilung geführt haben.

		IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019 und Folgejahre
PRODUKTKENNZEICHNUNG	Berechtigte behördlichen Beanstandungen im Berichtszeitraum in Bezug auf Produktkennzeichnung	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0 <i>(Ziel erreicht)</i>	0

SOZIALE UNTERSTÜTZUNG

Wir helfen Menschen in Not. Unser Engagement, dort zu unterstützen, wo Menschen auf unsere Hilfe angewiesen sind, geht über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus. Jedes Jahr spenden wir Lebensmittel an den Sozialmarkt SOMA des Wiener Hilfswerks zur Unterstützung von Menschen mit einem geringen Einkommen und an das Team Österreich-Tafel, das überschüssige, einwandfreie Lebensmittel sammelt und über Rotkreuz-Dienststellen an bedürftige Menschen verteilt. Darüber hinaus übermitteln wir Geldspenden an gemeinnützige Organisationen wie Licht ins Dunkel, den

Life Ball und die Caritas. Auch Menschen in unserer unmittelbaren Umgebung, besondere Härtefälle im regionalen Umfeld, werden von uns finanziell unterstützt. Wir haben uns vorgenommen, soziale Unterstützung nicht nur anlassbezogen zu leisten, sondern ein konzernweites Konzept mit ausgewählten Schwerpunkten zu entwickeln, um künftig gezielt und fokussiert Projekte zu fördern und Partnerschaften abzuschließen, die darauf ausgerichtet sind, Menschen zu unterstützen, die sozial schlechter gestellt sind oder mit schwierigen Lebensbedingungen zurechtkommen müssen.



MITARBEITERINNEN



Motivierte und engagierte MitarbeiterInnen sind der Schlüssel zum Erfolg. Wir wollen von unseren MitarbeiterInnen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Das erreichen wir, indem wir unsere MitarbeiterInnen wertschätzend und respektvoll fordern und durch umfassende Weiterbildungsmaßnahmen und klare berufliche Perspektiven fördern.



Ma|jo|ran

(*Origanum majorana* L. / *Maio-rana hortensis* Moench.)

1- Die Stammpflanze wird 20-30 cm hoch, hat beiderseits kurz behaarte Blätter und hellrote bis weiße Blüten.

2- Gewürz aus getrockneten Blättern und Blüten der Majoranpflanze.

3- Französisch *marjolaine*, *majoraine*, spätgriechisch *maezourana*, *mezourana*.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir schätzen die Vielfalt unterschiedlicher Meinungen, Kulturen und Ideen und lassen uns davon inspirieren. Wir sind stolz auf die individuelle Verschiedenheit unserer MitarbeiterInnen und sehen die Gleichbehandlung von Angehörigen unterschiedlicher Gruppen als selbstverständlich an. Deshalb treten wir entschieden gegen jede Art von Diskriminierung ein und tolerieren keinerlei Benachteiligung aufgrund Herkunft, Nationalität, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, Schwangerschaft oder Elternschaft, Familienstand, Alter, Behinderung oder anderer unter das Diskriminierungsverbot fallender Gründe. Personenbezogene Entscheidungen wie z. B. Beförderungen, Einstellungen, Gehaltserhöhungen, disziplinarische Maßnahmen werden frei von jeder Diskriminierung getroffen. Chancengleichheit erachten wir als unabdingbar und fördern ein Arbeitsumfeld, in dem die Würde und der Wert eines jeden Einzelnen anerkannt werden, das von Respekt und Toleranz geprägt ist und in dem sich alle mit Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und Höflichkeit begegnen.

Unsere interne Umfrage im Rahmen der

letzten Befragung bestätigt, dass Chancengleichheit auch aus Sicht unserer MitarbeiterInnen wirklich gelebt wird.

Gleiche Bezahlung für vergleichbare Arbeitsleistung sowie faire Entlohnung sind für uns selbstverständlich. Unterschiede können sich aufgrund von Alter, Berufserfahrung und/oder Betriebszugehörigkeit ergeben.

Im Jahr 2019 sind rund 600 MitarbeiterInnen im Unternehmen Kotányi beschäftigt, davon 315 in Österreich. Unsere österreichischen MitarbeiterInnen haben mehr als 15 verschiedene Staatsbürgerschaften. Sowohl in unseren internationalen Niederlassungen als auch in unserer Zentrale in Österreich sind wir stolz auf die individuelle Verschiedenheit unserer MitarbeiterInnen und fordern und fördern diese frei von jeglicher Diskriminierung in gleicher Weise. Neben fairen und guten Arbeitsbedingungen wollen wir durch zukunftsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen ein attraktiver Arbeitgeber für unsere MitarbeiterInnen sein.

Unsere drei Geschäftsführer sind männlich, aber der Frauenanteil im Management konnte in den letzten Jahren gesteigert werden.

Der Anteil an Frauen in Österreich im Management beträgt 13,3 %, im Arbeiter-

bereich liegt der Anteil bei 41,6 % und im Angestelltenbereich sogar bei 51,4 %. Im Management in Österreich sind 40,0 % der Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren zuzuordnen.

Bei den Angestellten in Österreich entfallen 14 % der MitarbeiterInnen auf die Altersklasse unter 30 Jahre, 57 % auf die Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren und 29 % auf

die Altersklasse über 50 Jahre.

Bei den ArbeiterInnen in Österreich sind 18 % der MitarbeiterInnen der Altersklasse unter 30 Jahre, 53 % der Altersklasse zwischen 30 und 50 Jahren und 29 % der Altersklasse über 50 Jahre zuzurechnen. Aktuell beschäftigen wir 4 MitarbeiterInnen mit dem Status einer/s begünstigten Behinderten.

Unser Arbeitsklima ist von Zusammengehörigkeit geprägt.

	2016	2017	2018
GESAMTANZAHL NEUER MITARBEITERINNEN (AT)	35 <i>(16 Frauen/19 Männer)</i>	52 <i>(18 Frauen/34 Männer)</i>	48 <i>(davon 21 Frauen/27 Männer)</i>
	<i>Davon 9 Frauen bis 30, 6 Frauen bis 50, 1 Frau über 50, 9 Männer bis 30, 8 Männer bis 50, 2 über 50</i>	<i>Davon 9 Frauen bis 30, 9 Frauen bis 50, 15 Männer bis 30, 15 Männer bis 50, 4 Männer über 50</i>	<i>Davon 11 Frauen bis 30, 10 Frauen bis 50, 12 Männer bis 30, 13 Männer bis 50, 2 Männer über 50</i>

Beschäftigung

Fairness und Gerechtigkeit, attraktive Arbeitsbedingungen und ein Arbeitsklima, das geprägt ist von einem starken Gefühl der Zusammengehörigkeit, sind wichtige Grundvoraussetzungen für ein erfolgreiches Personalmanagement in unserem Unternehmen. Dabei achten wir nicht nur auf eine faire, leistungsorientierte Entlohnung, die Abgeltung von Mehr- und Sonderleistungen und die termingerechte Auszahlung spezieller Zulagen und Zuschläge (wie z. B. Nachtzuschläge), sondern auch darauf, dass das Erreichen von Zielen in Form von Bonuszahlen und Prämien anerkannt wird.

Unsere MitarbeiterInnen werden nach einer in der Branche geregelten Probezeit von einem Monat mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt. Die Gehälter

und Löhne aller unserer MitarbeiterInnen unterliegen den Kollektivverträgen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die wir als Orientierung für die Mindestbezahlung ansehen. In den vergangenen Jahren bis dato gab es keine Anzeigen, die gegen das Unternehmen Kotányi eingebracht wurden oder aufgrund welcher das Unternehmen verurteilt wurde. Es sind uns auch keine Fälle von Diskriminierung bekannt. Für unsere MitarbeiterInnen wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Attraktivität bedeutet aber nicht nur faire Entlohnung. Wir wollen unsere MitarbeiterInnen bestmöglich dahingehend unterstützen, dass sie in der Umsetzung ihrer herausfordernden Aufgaben Erfüllung finden und sich beruflich, fachlich und persönlich weiterentwickeln können. Ebenso erwarten unsere MitarbeiterInnen, dass sie ihren privaten Verpflichtungen und Interessen nachkommen können.



Wussten Sie, dass ...

Majoran botanisch mit Oregano verwandt ist und der Gehalt an ätherischen Ölen kurz vor der Blütezeit am höchsten ist?

Eines unserer wichtigsten Anliegen ist es, die reibungslose Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dazu bieten wir auch die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit.

Gerade Eltern stehen oftmals vor der großen Herausforderung, die Betreuung der Kinder mit den Anforderungen des beruflichen Alltags zu vereinbaren. Rund 8,5 % der MitarbeiterInnen in unserer Zentrale sind teilzeitbeschäftigt, 17 MitarbeiterInnen befinden sich derzeit in Mutterschutz bzw. Karenz. Im Rahmen von Elternteilzeitregelungen haben wir für MitarbeiterInnen, die nach ihrer Elternkarenz die berufliche Laufbahn bei uns im Unternehmen fortsetzen wollen, flexible und familienfreundliche Modelle in Hinblick auf die Arbeitszeiten, die einen Wiedereinstieg erleichtern sollen.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fördern wir durch umfassende Maßnahmen im Rahmen unseres Programms „Health & Vitality“, für das wir bereits dreimal das Gütesiegel des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung erhalten haben. Außerdem wurden wir 2017 mit dem BGF-Preis für Großbetriebe in Niederösterreich ausgezeichnet. Ziel dieses Preises ist es, die nachhaltigsten und innovativsten Aktivitäten zur betrieblichen Gesundheitsförderung in österreichischen Unternehmen auszuzeichnen. Wir sind stolz, diese begehrten Preise und Auszeichnungen im Bemühen für unsere MitarbeiterInnen erhalten zu haben. Neben umfassenden Sportprogrammen von Yoga bis Piloxing, Selbstverteidigungstrainings und Laufevents (Business Run), stellen wir unseren MitarbeiterInnen wöchentlich einen saisonalen Obstkorb,

der von Biobauern aus der Region geliefert wird, zur Verfügung. Wir bieten im Rahmen unserer jährlichen Gesundheitstage Seminare zu Themen wie gesunde Ernährung, Optimierung des Schlafverhaltens oder Stressprävention an und wollen unsere MitarbeiterInnen dazu motivieren, gesund zu kochen, indem wir ihnen in diversen Workshop Tipps und Tricks zur erfolgreichen Umsetzung für ihren persönlichen Alltag vermitteln. Durch die Kooperation mit einem privaten Vorsorgeunternehmen möchten wir eine umfassende gesundheitliche Vorsorge für alle MitarbeiterInnen leistbar und attraktiv machen. Für die Erhaltung der Gesundheit unserer MitarbeiterInnen bieten wir aber auch jährliche Vorsorgeuntersuchungen und regelmäßige Sprechstunden unserer Betriebsärztin vor Ort im Unternehmen an. Aktionen wie z. B. diverse Impfaktionen stehen ebenso auf dem Programm wie ein Online-Übungsprogramm in Form von kurzen Videosequenzen, das mehrmals täglich dazu animiert, ortsunabhängig und ohne Ausrüstung leichte Übungen zu machen, die die Muskulatur des Bewegungsapparats, des Rückens, aber auch der Augen entlasten und entspannen.

Den persönlichen Austausch und das Gefühl des Miteinanders wollen wir durch jährliche Mitarbeiterversammlungen und das anschließende gemeinsame Grillfest sowie durch eine stimmungsvolle Weihnachtsfeier fördern, zu der alle MitarbeiterInnen international und national eingeladen sind. Zahlreiche internationale Keynote Speaker konnten dabei in den vergangenen Jahren unseren MitarbeiterInnen – teils humorvoll verpackt – kleine Anregungen und Tipps zu einer

gesünderen und zufriedeneren Lebensführung anbieten.

Transparenz in der Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor und beginnt dort, wo Entscheidungsträger agieren. Erfolgreich zu führen bedeutet, erfolgreich zu kommunizieren: Unsere Geschäftsführung legt großen Wert auf eine offene, transparente Kommunikation und informiert neben regelmäßigen Aussendungen im Rahmen der jährlichen Betriebsversammlungen persönlich umfassend über die gesamte Entwicklung des Unternehmens. Durch unser betriebsinternes, in allen unseren Ländern installiertes Social Intranet (Coyo) wird nicht nur der lebendige Austausch untereinander, sondern auch der allgemeine Zusammenhalt – unabhängig von Nationalität und Hierarchie – gefördert. Herausforderungen im Unternehmen werden so leichter gemeinsam gemeistert, Kommunikationsprozesse vereinfacht und Informationen, von der strategischen Ausrichtung des Unternehmens bis hin zu Projekten, an denen wir arbeiten, untereinander schnell und einfach geteilt. Wir verschaffen uns gegenseitig Gehör und freuen uns über erreichte Ziele und Erfolge.

Wir sind uns dessen bewusst, dass unsere Erfolge immer das Ergebnis der Leistung und des Beitrags eines jeden Einzelnen sind. Um unsere Ziele konsequent zu verfolgen und erfolgreich zu bleiben, bedarf es MitarbeiterInnen, die langfristig im Unternehmen verbleiben und mit Freude, einem hohen Grad an Motivation und in wertschätzender Teamarbeit ihre Aufgaben erledigen. Es ist uns wichtig, die Fluktuationsrate niedrig zu halten, um Wissen und

Erfahrungen unserer MitarbeiterInnen im Unternehmen zu nutzen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem effizientes Arbeiten ermöglicht wird. Aus diesem Grund erheben wir die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen alle drei Jahre (in Österreich und ab 2019 auch international) und nutzen die Ergebnisse dieser Befragungen zur Verbesserung unserer Position als Arbeitgeber, indem wir Maßnahmen unter Einbeziehung unserer MitarbeiterInnen planen und umsetzen.

Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung (Stichwort Alterspyramide) sind neben den bereits genannten Argumenten ein weiterer Treiber für laufende Verbesserungen.

Wir wollen daher:

- die Mitarbeiterzufriedenheit bei der nächsten Befragung im Jahr 2021 weiter steigern.
- die Fluktuation am Standort 2120 Wolkersdorf (Kotányi Österreich) reduzieren.
- allen Angestellten in Österreich bis 2020 die Möglichkeit eines Mitarbeitergesprächs (Fokus: Gesundheit, Weiterbildung, Entwicklung) zuteilwerden lassen.

Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Weiterbildung

Die Aus- und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen ist uns ein besonderes Anliegen. Unser Ziel ist es, zu gewährleisten, dass alle MitarbeiterInnen auf allen Hierarchiestufen über entsprechendes Wissen und ausreichend Kompetenz verfügen, um die an sie gestellten Aufgaben anforderungsgerecht zu erfüllen. Kompetenz bedeutet für uns, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Praxis anwenden



		IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2019
ATTRAKTIVER ARBEITGEBER	Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit in Österreich	67,00 % <i>(Studie 2014, nur Österreich)</i>	67,00 % <i>(Studie 2014, nur Österreich)</i>	80,70 % <i>(Gesamtbeurteilung nur Österreich)</i>	Steigerung des Wertes 2018 im Zuge der nächsten Befragung 2021
	Ab 2020 höchstens 10% Fluktuation in Österreich <i>(Abgänge in Köpfen/ durchschnittlicher Personalstand)</i> <i>(Abgänge Anzahl Frauen und Männer)</i>	12,97 % <i>(11 Frauen/ 26 Männer)</i>	14,06 % <i>(17 Frauen/ 24 Männer)</i>	13,21 % <i>16 Frauen, davon 7 bis 30, 6 bis 50, 3 über 50)</i> <i>24 Männer, davon 5 bis 30, 14 bis 50, 5 über 50)</i>	Reduktion gegenüber Wert 2018 (Ziel 2020: maximal 10 %)
	100% Durchführung eines Mitarbeitergesprächs für alle Angestellten in Österreich <i>(Fokus: Gesundheit, Weiterbildung, Entwicklung) bis 2020 (abgeschlossene Gespräche/ Anzahl Angestellte in AT)</i> International bis 2022	57,81 % <i>(nur Ang. Ö)</i> <i>(38 Frauen von 74 Gesprächen)</i>	57,25 % <i>(nur Ang. Ö)</i> <i>(35 Frauen von 75 Gesprächen)</i>	57,58 % <i>(nur Ang. Ö)</i> <i>(37 Frauen von 76 Gesprächen)</i>	Steigerung der Durchführungsquote gegenüber 2018 (Ziel 2020: 100 %)

zu können. Es ist für uns wesentlich, dass unsere MitarbeiterInnen entsprechend kompetent und sich ihrer Verantwortung bewusst sind. Um sicherzustellen, dass alle MitarbeiterInnen unseres Unternehmens die erforderlichen Kompetenzen aufweisen und diese auch nachweislich demonstrieren können, haben wir für alle Stellen klare Anforderungsprofile definiert. Im jährlichen Mitarbeitergespräch werden die SOLL-Anforderungen mit den IST-Gegebenheiten abgeglichen. Dadurch und durch laufende Beobachtungen und Gespräche ergeben sich eine Einschätzung der Kompetenzen unserer MitarbeiterInnen sowie ein resultierender Schulungsbedarf. Um unseren MitarbeiterInnen klare berufliche Perspektiven und umfassende Weiterbildung zu ermöglichen, wollen wir allen MitarbeiterInnen die Aus- und Weiterbildungen zukommen lassen, die sie benötigen. Wir haben ein umfassendes

Bildungsmodul in unserem Online-Programm Engage! eingerichtet, mit dessen Hilfe Bildungsanforderungen nicht nur einfach eingereicht, sondern die erfolgreiche Umsetzung sowie die Wirksamkeit der Maßnahmen ohne großen Aufwand bewertet werden können. Wir wollen den Schulungsbedarf international im Rahmen von Mitarbeitergesprächen ermitteln, die wir bis 2022 allen MitarbeiterInnen zukommen lassen werden. Dazu wird in jedem Land ein entsprechendes Schulungsbudget zur Verfügung gestellt werden. Im Jahr 2018 haben von 306 MitarbeiterInnen insgesamt 76,7 % (35,2 % Frauen) eine interne oder externe Schulung besucht.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Wir achten auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer

MitarbeiterInnen und wollen stetig dazu beitragen, dass ihre Lebensqualität steigt und jeder Einzelne sich an seinem Arbeitsplatz sicher und wohl fühlt.

Insbesondere von unseren Führungskräften und von uns beauftragten Personen erwarten wir, dass diese als Vorbilder agieren, die vorhandenen Vorschriften ausnahmslos einhalten und angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur uneingeschränkten Gewährleistung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einführen und aufrechterhalten bzw. zur Verfügung stellen.

Mit der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung haben wir das Unternehmen Heiss Logistic Ges.m.b.H. beauftragt, das unsere ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung berät. Im Rahmen von regelmäßig geplanten, angekündigten Betriebsrundgängen, Besichtigungen und Evaluierungen der Arbeitsplätze werden Gefahren ermittelt und beurteilt, die Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente überprüft und gegebenenfalls angepasst und sichergestellt, dass Prüfpflichten gemäß ASchG und den dazugehörigen Verordnungen erfüllt werden. Darüber hinaus werden regelmäßige Lärmmessungen, Messungen der Behaglichkeitskenngrößen wie Raumtemperatur, relative Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit und Beleuchtungsstärke, Kurzzeitmessungen der Arbeitsplatzkonzentrationen und Beratungen hinsichtlich Ergonomie durchgeführt. Unterstützung erhalten wir auch bei der Erstellung und Aktualisierung von Evakuie-

rungskonzepten, bei der Organisation und Überwachung des betrieblichen Brand-schutzes und der Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.

Wir sind überzeugt, dass Arbeitsunfälle nur dann vermieden werden können, wenn Vorgaben und Regeln geschult und deren Einhaltung gewissenhaft überwacht werden. Bewusstseinsbildung und Wachsamkeit sind das Um und Auf, um die Sicherheit unserer MitarbeiterInnen zu steigern. Situationen, die zu Arbeitsunfällen geführt haben, werden eingehend analysiert und Maßnahmen abgeleitet, damit sich diese Vorfälle nicht mehr wiederholen. Entscheidend ist es, dass auch Situationen gemeldet werden, in denen eine potenzielle Gefahr erkannt wurde. Wir sind stolz darauf, dass unsere MitarbeiterInnen aufmerksam sind und Beinaheunfälle kompromisslos melden. Folglich konnte auch die Anzahl der Arbeitsunfälle im Jahr 2018 im Vergleich zum Jahr davor wieder reduziert werden, worüber wir uns sehr freuen. Selbstverständlich werden wir auch weiterhin alles unternehmen, um Arbeitsunfälle bestmöglich zu vermeiden.

Wir haben es uns aber nicht nur zum Ziel gemacht, Arbeitsunfälle zu vermeiden. Eines unserer wichtigen Ziele ist es, auch die krankheitsbezogenen Ausfälle bis 2023 nachweislich auf österreichischen Durchschnitt zu senken (laut Fehlzeitenreport Dezember 2018 WIFO: durchschnittlich 12,5 Tage, ArbeiterInnen rund 15,5 Tage, Angestellte rund 10,5 Tage).

Dieses Ziel haben wir in Hinblick auf die Krankenstandstage im Angestelltenbereich bereits erreicht, sind aber bei unseren ArbeiterInnen noch lange nicht dort, wo



Wussten Sie, dass ...

gute Qualität von Majoran an einem intensiven Geruch beim Zerreiben zwischen den Fingern erkannt werden kann? Gute Qualität setzt ein warmes Klima voraus.

wir sein wollen. Die Reduktion der Krankenstände in dieser Mitarbeitergruppe hat für uns oberste Priorität. Wir wollen gerade diese MitarbeiterInnen verstärkt zur Teilnahme an unserem Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung ansprechen und so die Teilnehmerrate erhöhen. Darüber hinaus bieten wir eine regelmäßige arbeitsmedizinische Betreuung durch unsere Betriebsärztin an. Die Termine werden über unser betriebsinternes Intranet sowie über Aushänge kommuniziert. Alle MitarbeiterInnen werden zuverlässig per Mail an diese Termine erinnert. Neben kostenlosen Gesundenuntersuchungen werden auch risikobasiert vom Unternehmen geförderte oder gänzlich bezahlte Schutzimpfungen angeboten, die über die standardmäßig von den Gebietskrankenkassen bezahlten Impfungen hinausgehen, Seh-, Hör- und Lungenfunktionstests sowie Raucher- und Ernährungsberatungen

durchgeführt. Unsere Betriebsärztin hat für alle gesundheitsbezogenen Anliegen und Beschwerden unserer MitarbeiterInnen ein offenes Ohr und berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Gesundheitsbezogene Daten werden in unserem Unternehmen selbstverständlich vertraulich behandelt und unterliegen dem Datenschutz. Die Inanspruchnahme der Leistungen des arbeitsmedizinischen Dienstes ist während der normalen Arbeitszeit möglich und muss nicht gemeldet werden. Beratungsgespräche mit unserer Betriebsärztin unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

Die hohe Akzeptanz unserer Betriebsärztin spiegelt sich darin wider, dass ihre Dienste routinemäßig von unseren MitarbeiterInnen in Anspruch genommen werden und wir entsprechendes positives Feedback im Rahmen von Mitarbeitergesprächen erhalten.

	2016	2017	2018
Krankenstandstage Durchschnitt (AT) Alle	11,86	14,25	16,85
Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/ArbeiterIn)	16,47	17,75	24,40
Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/Angestellte)	10,20	9,95	8,02
Anzahl gemeldeter Beinaheunfälle	8	14	21
Arbeitsunfälle gesamt (meldepflichtig)	5	13	12
Anzahl gemeldeter Berufserkrankungen	-	-	-
Anzahl Todesfälle	-	-	-

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ	Reduktion der unfalls- und krankheitsbezogenen Ausfälle bis 2023 auf den österreichischen Durchschnitt (laut Fehlzeitenreport Dezember 2018 WIFO)	IST 2016	IST 2017	IST 2018	ZIEL 2023
		Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/ArbeiterIn) 16,47	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/ArbeiterIn) 17,75	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/ArbeiterIn) 24,40	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/ArbeiterIn) 15,50
Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/Angestellte) 10,20	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/Angestellte) 9,95	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/Angestellte) 8,02	Krankenstandstage Durchschnitt (Tage/Angestellte) 10,50		

GRI-INDEX IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT OPTION „KERN“



GRI-Index in Übereinstimmung mit Option „Kern“

GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN		Seite/ Anmerkungen
1. ORGANISATIONSPROFIL		
102-1	Name der Organisation	9
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10
102-3	Hauptsitz der Organisation	10
102-4	Anzahl und Namen der Länder (Betriebsstätten)	10
102-5	Eigentumsstruktur und Rechtsform	11
102-6	Belieferte Märkte	10
102-7	Größe der Organisation	11
102-8	Anzahl und Informationen zur Gesamtbelegschaft	11
102-9	Lieferkette der Organisation	11
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	11
102-11	Vorsorgeansatz der Organisation, Risikomanagement	12
102-12	Unterstützung externer Initiativen	12
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13
2. STRATEGIE		
102-14	Vorwort der Geschäftsführung	3
3. ETHIK UND INTEGRITÄT		
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen. Code of Conduct: www.kotanyi.com	10, 13, 19, 22, 27, 30
4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
102-18	Führungsstruktur	21
5. EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	18, 19
102-41	Tarifverträge	50
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	17, 18
102-43	Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	17, 18, 22, 23
102-44	Schlüsselthemen und hervorgebrachte Anliegen	17, 18
6. VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG		
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	11, 24, 25
102-46	Bestimmung des Berichtsinhaltes und Themenabgrenzung	19
102-47	Liste der wesentlichen Themen	17, 18, 20
102-48	Neuformulierung der Informationen	23
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	23
102-50	Berichtszeitraum	19
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	19
102-52	Berichtszyklus	19

102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	59
102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	19
102-55	GRI Index	57, 58, 59
102-56	Externe Prüfung	20

INDIKATOR WIRTSCHAFT

Ermittelte wesentliche Themen	Option „Kern“		Seite im Bericht/ Anmerkungen
	103-1 bis 103-3	Managementansatz	27
Faires Wirtschaften	205-1	Faires Wirtschaften	27

INDIKATOR NACHHALTIGE LIEFERKETTE (UMWELT)

Ermittelte wesentliche Themen	Option „Kern“		Seite im Bericht/ Anmerkungen
	103-1 bis 103-3	Managementansatz	29
Nachhaltige Lieferanten	414-1	Neue Lieferanten, die auf Nutzung von sozialen Kriterien geprüft wurden	29, 30
	308-1	Auf Umweltkriterien geprüfte neue Lieferanten	31
	408-1	Unternehmen und Lieferanten mit Risiko bezüglich Kinderarbeit	31
Biodiversität und Kontaminanten	304-2	Biodiversität und Kontaminanten	32, 33
Emissionen und Transport	305-1 Scope 1	Direkte THG-Emissionen	33, 34, 35
Materialien	301-1	Unsere wertvollsten Rohstoffe – Kräuter und Gewürze	36, 37
	301-1	Unsere Verpackungen	36, 38, 39
Energie	302-3	Energieintensität	39, 40, 41, 42, 43

INDIKATOR GESELLSCHAFT

Ermittelte wesentliche Themen	Option „Kern“		Seite im Bericht/ Anmerkungen
	103-1 bis 103-3	Managementansatz	45
Konsumentengesundheit und Sicherheit	416-2	Einhaltung der rechtlichen Vorschriften zur Gewährleistung der Produktsicherheit	45, 46
Produktkennzeichnung	417-2	Rechtskonforme Deklaration und Aufmachung	27, 46, 47
Soziale Unterstützung		Keine Zuordnung zu einem vorhandenen GRI Standard möglich.	

INDIKATOR MITARBEITERINNEN			
Ermittelte wesentliche Themen	Option „Kern“		Seite im Bericht/ Anmerkungen
	103-1 bis 103-3	Managementansatz	49
Attraktiver Arbeitgeber	405-1	Vielfalt und Chancengleichheit	49
	401-1	Beschäftigung	50, 51, 52
	404-3	Anzahl der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Weiterbildung	52, 53
	403-3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53, 54, 55

IMPRESSUM

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich

Kotányi GmbH.
 Johann-Galler-Straße 11
 2120 Wolkersdorf
 Österreich

Kontakt

Mag. Elisabeth Voltmer
 Mag. Thomas Schlechta, MA
 sustainability@kotanyi.com
 Telefon: +43 2245 5300-1081

Inhaltliche Begleitung, Konzeption und redaktionelle Unterstützung

Denkstatt GmbH
 currycom communications GmbH

Design und Layout

Andrés González, www.cremefresh.at

Druckerei

Bösmüller

Weitere Informationen

www.kotanyi.com



Dieses Druckwerk wurde nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens bei der Druckerei Bösmüller Print Management GesmbH & Co KG (UW-Nr. 779) gedruckt.

