



# **COP – Communication on Progress**

**Fortschrittsbericht  
zur Umsetzung  
der zehn Grundsätze  
des „Global Compact“  
der Vereinten  
Nationen**

Zeitraum:  
Juni 2021 - Juni 2022



## **A. Locker Spa/AG**

Via Gasterer-Weg 3  
I-39054 Auna di Sotto/Unterinn (BZ)  
Tel. +39 0471 344000  
[info@locker.com](mailto:info@locker.com)  
**locker.com**

Ansprechpartner: Hans-Peter Dejakum

# UN Global Compact

**Der UN Global Compact (GC) der Vereinten Nationen ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Vision des UN Global Compact ist eine inklusive und nachhaltige Weltwirtschaft auf der Grundlage seiner zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Korruptionsprävention.**

Unterzeichner der Initiative bekennen sich zu diesen zehn Prinzipien, die auf zentralen Konventionen der Vereinten Nationen basieren, und verpflichten sich aktiv für dessen Umsetzung im eigenen Einflussbereich einzusetzen.



# Die zehn Prinzipien im Überblick

## Menschenrechte

**Prinzip 1**  
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

**Prinzip 2**  
sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

## Arbeitsnormen

**Prinzip 3**  
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

**Prinzip 4**  
die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

**Prinzip 5**  
die Abschaffung der Kinderarbeit und

**Prinzip 6**  
die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

## Umweltschutz

**7**  
Prinzip Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

**8**  
Prinzip Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

**9**  
Prinzip die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

## Korruptionsbekämpfung

**10**  
Prinzip Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.



# Erklärung des Geschäftsführers

Verantwortungsbewusstes Handeln und nachhaltiges Wirtschaften gehören seit jeher zu den Grundwerten des Südtiroler Familienunternehmens Locker.



Verantwortungsbewusstes Handeln und nachhaltiges Wirtschaften gehören seit jeher zu den Grundwerten des Südtiroler Familienunternehmens Locker. Ein gleichberechtigtes Miteinander, die Übernahme von Verantwortung für Mensch und Umwelt, der schonende Umgang mit Ressourcen sowie faire und korrekte Geschäftspraktiken sind für uns unabdingbar und dementsprechend in unserem Leitbild fest verankert. Wir sind der Überzeugung, dass hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität, Umweltschutz, die Einhaltung sozialer und ethischer Prinzipien und ökonomischer Erfolg heute und für künftige Generationen kein Zielkonflikt sein dürfen: Nachhaltigkeit bedeutet für uns daher, die ganzheitliche Balance zwischen Ökonomie, Ökologie und Sozialverantwortung zu fördern und zu fordern.

Eine nachhaltige Unternehmensführung ist dabei stets ein mittel- bis langfristiger Prozess, der uns alle tagtäglich vor neue Herausforderungen stellt und zum Handeln auffordert – uns aber

auch viele Chancen der Weiterentwicklung bietet. Als Produzent von Lebensmitteln, die natürlichen Genuss bereiten, tragen wir eine besondere Verantwortung für Mensch und Umwelt. Mit unserem Beitritt zum Regelwerk des UN Global Compact setzen wir einen weiteren Schritt in Richtung inklusives, nachhaltiges Wirtschaften. Wir verpflichten uns hiermit, uns für die Umsetzung der definierten sozialen und ökologischen Standards gemäß den zehn Prinzipien in unserem Einflussbereich einzusetzen und diese voranzutreiben.

Der vorliegende Fortschrittsbericht zeigt auf, dass wir in unserem Familienunternehmen die Grundsätze des UN Global Compact aktiv leben und weiterhin fördern wollen – in der strategischen Betriebsführung ebenso wie im täglichen Handeln

Ulrich Zuenelli

A. Locker GmbH  
Gasterer Weg 3  
39054 Unterinn/Ritten  
Italien  
[www.locker.com](http://www.locker.com)

# Menschenrechte

## Prinzip 1

**Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und**

## Prinzip 2

**sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.**

## Bewertung, Grundsätze und Ziele

Unser Selbstverständnis als verantwortungsbewusstes Familienunternehmen bedingt ethisches Handeln, das die Würde und Rechte aller Menschen wahrt. Wir unterstützen und respektieren die Allgemeine Menschenrechtserklärung der UNO als auch die grundlegenden Vereinbarung der ILO (International Labour Organisation) und tragen aktiv dazu bei, diese in unserem Einflussbereich zu achten und umzusetzen.

Seit jeher ist unser unternehmerisches Handeln geprägt von klar definierten Werten wie Fairness, Verlässlichkeit, Vertrauen sowie Aufrichtigkeit und wir setzen uns für eine nachhaltige, humane Betriebsführung ein. Wir legen Wert auf einen wertschätzenden Umgang miteinander und pflegen partnerschaftliche, langfristige Kooperationen mit unseren KundInnen, LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen.

Die Beachtung aller geltenden Gesetzesbestimmungen sowie die Einhaltung der Menschenrechte auf allen Unternehmensebenen und entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontrollieren wir systematisch durch ein laufendes Monitoring. Wir haben uns am Standort Unterinn diesbezüglich für ein SMETA-Audit entschieden, die weltweit meist verbreitete Methode für Audits auf dem Gebiet der sozialen Unternehmensverantwortung.

In der Unternehmenspolitik sowie dem Loacker Ethik- und Verhaltenskodex sind unter anderem unsere ethischen Grundsätze für den Umgang mit GeschäftspartnerInnen, LieferantInnen und Subunternehmen, öffentlicher Verwaltung, politischen und gewerkschaftlichen Institutionen, MitbewerberInnen, Fachverbänden und dem gesellschaftlichen Umfeld festgeschrieben.



# Implementierung und Maßnahmen

## Kontrolle und Reporting

Der Loacker Ethik- und Verhaltenskodex ist Bestandteil des Organisations-, Führungs- und Kontrollmodells gemäß GvD Nr. 231/2001. Eine eigene Aufsichtsstelle ist mit der Überwachung, Kontrolle, Anwendung und Aktualisierung der darin enthaltenen Regelungen und Verhaltensrichtlinien betraut. Die MitarbeiterInnen sind aufgerufen, eine Verletzung oder vermutete Übertretung der Richtlinien zu melden. Diese Meldung erfolgt, unter Wahrung der Anonymität, an eine eigene E-Mail-Adresse oder mündlich

an die Aufsichtsstelle bzw. an die zuständigen Verantwortlichen im Unternehmen. Verstöße werden mit angemessenen Disziplinarmaßnahmen geahndet.

## Lieferantenauswahl und -management

Nach Möglichkeit stammen unsere Lieferanten aus der Region und den Ländern Italien, Österreich und Deutschland. Die nicht in Europa anbaubaren Rohstoffe beziehen wir aus Westafrika, Südamerika, der Karibik und von den Inseln im Indischen Ozean. Vorzugsweise kaufen wir die Rohstoffe direkt beim Produzenten ein und vereinbaren langfristige Anbauverträge mit Landwirten. Das größte Risiko hinsichtlich Menschenrechtsverletzung liegt für Loacker bei LieferantInnen, die nur indirekt beeinflusst werden können. Wir achten daher auf eine verantwortungsbewusste Wahl unserer Partnerbetriebe: Neben den Kriterien Produktqualität, Preis oder Lieferbedingungen gilt die Einhaltung des Loacker Ethik- und Verhaltenskodexes als Auswahlkriterium. Den Problematiken hinsichtlich Menschenrechtsverletzung und Kinderarbeit sind wir uns bewusst und setzen uns konkret mit den Risiken in gefährdeten Herkunftsländern auseinander: Zweimal jährlich erstellen wir eine Länderrisikoanalyse, in welcher die menschliche Entwicklung laut Human Development Index sowie geopolitische, makroökonomische, klimatische und logistische Entwicklungen dokumentiert werden.

Wir pflegen den Kontakt und Erfahrungsaustausch mit Organisationen, die sich für bessere Bedingungen vor Ort engagieren, unter anderem mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), dessen italienischen Pendant „Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo (AICS)“, der Sucden und Agrofence und der International Cocoa Organization (ICCO).



### **Schutz und Schaffung von Erwerbsquellen vor Ort**

Die Loacker Produktionsstandorte wurden bewusst in ländlichen und aus industrieller Sicht strukturschwachen Gebieten angesiedelt. Dies eröffnet der dort ansässigen Bevölkerung eine sichere Einnahmequelle beziehungsweise einen Nebenerwerb zur landwirtschaftlichen Tätigkeit in den Regionen Südtirol und Osttirol.

In Kooperation mit Brimi – Milchhof Brixen (landwirtschaftliche Genossenschaft der Milchbauern im Einzugsgebiet Eisacktal/Südtirol) plante Loacker im Jahr 2018 das erste Südtiroler Milchtrocknungswerk, welches 2019 in Betrieb gegangen ist. In diesem werden aus Milch und Molke aus

der Alpenregion das Süßmolken-, Magermilch- und Vollmilchpulver für Loacker Produkte hergestellt. Die Veredelung dieser aus der Region stammenden Milch und Molke steigert dabei die Wertschöpfung für die heimischen Bauern.

In der Toskana verfügt Loacker über zwei unternehmenseigene Haselnuss-Anbaubetriebe und unterstützt durch Partnerschaften die Landwirte in den Regionen Toskana, Umbrien, Marken und Veneto. Durch langfristige Abnahmeverträge sowie Beratung im Loacker Agro Center of Competence erhalten vor allem junge Landwirte eine neue berufliche Perspektive. Mit der Banca Intesa Sanpaolo konnten wir vereinbaren, dass

unsere Vertragslandwirte ein günstiges Darlehen für den Start in ihren neuen Tätigkeitsbereich erhalten.

### **Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Die gesamte Belegschaft von Loacker wird angemessen geschult, um ihre Aufgaben und Rollen fachgerecht ausüben zu können und die Richtlinien des Ethik- und Verhaltenskodexes sowie aller weiteren gesetzlichen und internen Regelungen zu wahren. Alle neuen MitarbeiterInnen erhalten die diesbezüglichen Informationen beim Einstellungsverfahren bzw. sind die jeweiligen Rechte und Pflichten in der spezifischen Einführungs-broschüre dokumentiert.



# Messung von Ergebnissen

Prinzip

1

Prinzip

2



### Compliance-Verstöße

Jede/r MitarbeiterIn ist aufgerufen, Compliance-Verstöße bei der dafür im Jahr 2017 eingerichteten Aufsichtsstelle oder bei den Vorgesetzten zu melden. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Meldung hinsichtlich Menschenrechtsverletzungen oder eines Verstoßes gegen den Ethik- und Verhaltenskodex.

schätzungsweise 300 Personen den Stand besichtigt haben.

Bislang wurden mit rund 100 Landwirtschaftsbetrieben in der Toskana, Umbrien, Marken, Veneto und Friaul-Julisch Venetien langfristige Abnahmeverträge für eine Gesamtanbaufläche von rund 1.220 Hektar abgeschlossen, weitere Abnahmeverträge auch in den anderen Regionen Italiens sind in Ausarbeitung.

### Informationstreffen zu den Vertragspartnerschaften

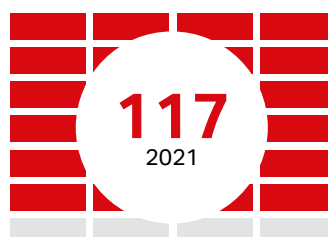
Im Rahmen des Haselnussprojekts wurde im Berichtszeitraum ein Informationstreffen mit 90 Teilnehmern für Landwirte abgehalten. Zudem hat Locker an der Fieragricola in Verona teilgenommen bei der

Für die nächsten Jahre ist geplant, die Vertragsbauern mit spezifischen Schulungen zur Pflege der Haselnussanlagen fachlich zu unterstützen, sodass die Landwirte hochwertige Produkte gemäß der Locker Anbaurichtlinien erzeugen können.

### Einführungsschulungen für neue MitarbeiterInnen 2020

Anzahl Stunden Einführungen

Anzahl Teilnehmer Einführungen





# Arbeitsnormen

Prinzip **3**

**Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für**

Prinzip **4**

**die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,**

Prinzip **5**

**die Abschaffung der Kinderarbeit und**

Prinzip **6**

**die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.**

## Bewertung, Grundsätze und Ziele

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir täglich mit Menschen unterschiedlichster Kulturen in Kontakt. Respekt, Toleranz, Weltoffenheit und gegenseitiger Respekt sind für uns unabdingliche Voraussetzungen für den Umgang miteinander. Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung gegenüber Menschen hinsichtlich Geschlecht, Abstammung, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Sprache, Nationalität, Alter oder Beeinträchtigungen. Jegliche Form von Zwangs- oder Kinderarbeit sowie weitere Formen der Ausbeutung lehnen wir kategorisch ab, sowohl in den eigenen Betriebsstätten wie bei LieferantInnen oder Subunternehmen.

Wir pflegen einen partizipativen Führungsstil mit klaren Verantwortlichkeiten, bei dem wir uns mit Wertschätzung und auf Augenhöhe begegnen. Wir sorgen für ein Arbeitsklima, in dem unsere MitarbeiterInnen selbstbestimmt handeln können und pflegen eine Kreiskultur, in der jeder nach seiner Kompetenz aktiv Verantwortung in seinem Bereich übernimmt. Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen fördern und fordern wir durch ein gezieltes Schulungsangebot. Als Teil der Gesellschaft unterstützen wir die gesellschaftliche Entwicklung in unserem Umfeld durch gezielte Maßnahmen und übernehmen soziale Verantwortung.

Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an. Eine faire und gleichberechtigte Entlohnung unserer MitarbeiterInnen sind für uns selbstverständlich.

Als international tätiges Unternehmen richten wir unser gesamtes Handeln an den national und international anerkannten Standards aus, wobei wir die Mindestanforderungen im Bereich Arbeitsnormen bei weitem überschreiten. Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz haben für uns höchste Priorität: Unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagement umfasst ebenso Präventionsmaßnahmen und berücksichtigt den Menschen in seiner Gesamtheit. Wir pflegen eine „Null-Unfälle“-Politik und verpflichten uns, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten sowie Gesundheitsrisiken und Arbeitsunfälle zu verhindern.

Diese Grundsätze sind im Loacker Unternehmensleitbild, dem Ethik- und Verhaltenskodex sowie in der Unternehmenspolitik festgeschrieben.

## Implementierung und Maßnahmen

### **Kollektivverträge und Entlohnung**

Wir wenden grundsätzlich in allen Bereichen die jeweiligen nationalen Kollektivverträge beziehungsweise Tariflohnsysteme an. Als Mindeststandard kommen stets das geltende Arbeitsrecht und der Mindestlohn des jeweiligen Landes zur Anwendung. Bei den betrieblichen Zusatzleistungen werden keine Unterschiede zwischen ArbeitnehmerInnen in Vollzeit- bzw. Teilzeit-Anstellung gemacht. Im Loacker Standort in Österreich ist ein Betriebsrat implementiert.

### **Beschwerdemechanismen**

Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung, der Kinderarbeit oder Zwangsarbeit: Alle MitarbeiterInnen, die eine Nichterfüllung der Normen unseres Ethik- und Verhaltenskodex erfahren oder Zeugen davon werden, sind verpflichtet, dies sofort bei der Aufsichtsstelle, den zuständigen Verantwortlichen im Unternehmen oder im Personalbüro zu melden. Jegliche Meldung wird bei einer internen Untersuchung überprüft und wir ahnden jede Form der Diskriminierung bzw. anderer Verstöße gegen den Kodex mit disziplinarischen Maßnahmen.

### **Gleichberechtigte Teilhabe**

Die Ausschreibung von neuen Arbeitsplätzen erfolgt nach einem standardisierten Verfahren und alle Interessierten können sich unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Sprache, Nationalität, Alter oder Beeinträchtigungen bewerben. Wir bieten allen MitarbeiterInnen gleiche Beschäftigungs- und Beförderungschancen und ermöglichen sowohl Führungs- wie Fachkarrieren. Die Bewertung der Arbeitsleistung erfolgt unter anderem in einem jährlich stattfindenden Mitarbeiterentwicklungsgespräch und ist fair, objektiv und nachvollziehbar.



Junge Menschen fördern wir mit einem breiten Angebot an Ausbildungsberufen, berufs begleitenden Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Praktika und Einstiegspositionen für HochschulabsolventInnen. Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen wir mit Aus- und Weiterbildungsangeboten für langjährige MitarbeiterInnen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen wir durch Teilzeit-Arbeitsmodelle;

# 3

Prinzip

# 4

Prinzip

# 5

Prinzip

# 6

Prinzip



Menschen mit Beeinträchtigungen bieten wir einen inklusiven Arbeitsplatz.

### **Arbeits- und Gesundheitschutz-Managementsystem**

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben für uns höchste Priorität. Über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus sorgen wir für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung; die Grundsätze und Maßnahmen hierzu sind in unserer Unternehmenspolitik

festgeschrieben. Grundlage zur Umsetzung sind nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, wir sind auch nach dem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ISO 45001 zertifiziert.

Um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz laufend zu überwachen und zu verbessern, ist an jedem Standort eine Arbeitsschutzorganisation vorhanden. Die Verantwortlichen und die beauftragten Mitarbeiter

sorgen für die Einhaltung der Bestimmungen und setzen Präventionsmaßnahmen um.

### **Schulung der MitarbeiterInnen zur Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Alle MitarbeiterInnen der Standorte in Italien und Heinfels absolvierten ein flächendeckendes Basistraining zur Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Zusätzlich bietet das Aus- und Weiterbildungsprogramm der Loacker Academy eine Vielfalt an Schulungen im Bereich Prävention und ganzheitliche Gesundheit an, u.a. zu den Themen Work-Life-Balance, Ergonomie am Arbeitsplatz, Resilienz oder Zeit- und Selbstmanagement.

## Messung von Ergebnissen

### Beschwerdemechanismen

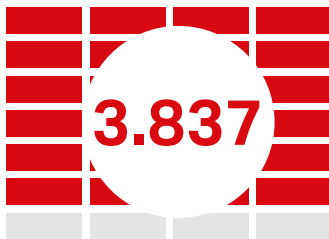
Jede/r MitarbeiterIn ist aufgerufen, Verstöße gegen den Gleichheitsgrundsatz, Diskriminierungen oder Nichteinhaltung der Arbeitsnormen zu melden. Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße bekannt.

### Reporting und Kontrolle im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Normen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontrollieren, überwachen und optimieren wir durch folgende Maßnahmen: regelmäßige externe und interne Audits, Durchführung von Risikoanalysen, Erfassung und Beurteilung von Arbeitsunfällen und Beinahe-Unfällen, Betriebsrundgängen, ergonomischen und sichere Gestaltung der Arbeitsplätze sowie Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen.

### Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Anzahl Stunden Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2021



Anzahl Teilnehmer Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2021



### Wohlbefinden und Prävention

Der Mensch wird in seiner Gesamtheit (physische, psychische, soziale Gesundheit) betrachtet. Die Abteilung Mitarbeiterentwicklung koordiniert die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, welche gemeinsam mit der Dienststelle für Arbeitsschutz, Sicherheitssprechern, Arbeitsmediziner, Mitgliedern der Unternehmensleitung ausgearbeitet werden. Die regelmäßigen Befragungen zur Überwachung der psychischen Belastungen, Durchführung von Schulungen und Sensibilisierungskampagnen sollen physische und psychische Gesundheit stärken. Unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagement beschränkt sich nicht nur auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und das Vermeiden von Unfällen und Risiken. Es umfasst ebenso Präventionsmaßnahmen und berücksichtigt den Menschen in seiner Gesamtheit. Wir bieten unseren Mitarbeitern daher vielfältige Möglichkeiten, sich gesund zu erhalten und das individuelle Wohlbefinden zu erhöhen. So sind beispielsweise die Büro-Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet, die Mitarbeiter erhalten Tipps zum gesundheitschonenden Verhalten bei der Bildschirmarbeit. In den Produktionsabteilungen, bei denen am Fließband oder im Schichtbetrieb gearbeitet wird, achten wir auf einen ständigen Wechsel, um gesundheitliche Beeinträchtigungen zu reduzieren. Gesundheitstrainings, Seminare zum Vitalen Sehen am Bildschirm sowie Infoveranstaltungen zur Work-Life-Balance oder Resilienz befähigen die Mitarbeiter, vorbeugend auf ihre Gesundheit zu achten.

### Wohlbefinden und Resilienz in Krisenzeiten

Mit dem Ziel die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeiter v.a. im Zeitraum der Pandemie zu unterstützen und Zuversicht und Wertschätzung zu vermitteln, wurde die interne Kommunikation besonders verstärkt. Zudem wurden Umfragen durchgeführt um das Wohlbefinden zu erheben und bei Bedarf ad hoc Maßnahmen entwickelt.

### Erarbeitung eines Führungsleitbildes

Mit Beteiligung der MitarbeiterInnen wurde ein Führungsleitbild erarbeitet. Dieses gilt neben dem Unternehmensleitbild als verbindliche Grundlage für alle Führungskräfte im Unternehmen. Das ergänzende Führungshandbuch vertieft die operativen Aspekte der Führung und wurde allen Führungskräften zugestellt. Das Leitbild und das Handbuch sind für alle Mitarbeiter einsehbar. Das maßgeschneiderte Schulungsprogramm für Führungskräfte basiert auf die Inhalte dieser Dokumente.



Prinzip

3

Prinzip

4

Prinzip

5

Prinzip

6

### Randstad Award als attraktivster Arbeitgeber Nordostitaliens

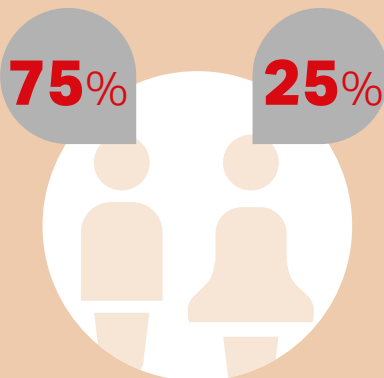


Loacker erhielt in den Jahren 2015 und 2016 den Randstad Award für Nordostitalien. Laut Umfrage erfüllt Loacker die zehn wichtigsten Kriterien eines attraktiven Arbeitgebers: wettbewerbsfähige Entlohnung und Sozialleistungen, Karriere-möglichkeiten, starke Führung, angenehmes Arbeitsklima, sicherer Arbeitsplatz, Work-Li-fe-Balance, finanzielle Solidität, interessante Arbeitstätigkeit, guter Ausbildungsstandard und Sozialverantwortung.

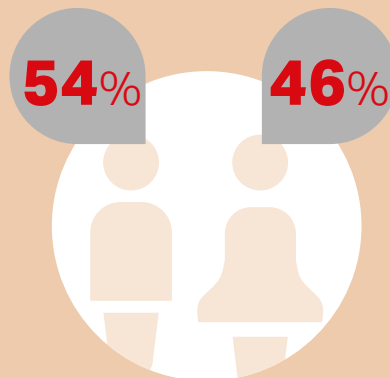
### Gesamtzahl MitarbeiterInnen der Loacker Gruppe:

**1.056**

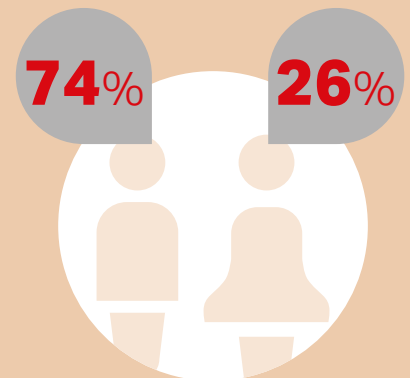
(Stand: Jänner 2022)



Führungskräfte



Bereich Verwaltung



Bereich Produktion



# Umweltschutz



**Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,**

**Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und**

**die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.**

## Grundsätze, Strategien und Ziele

Wir sind der Überzeugung, dass hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität, Umweltschutz, ethische und soziale Verantwortung sowie ökonomischer Erfolg heute und für künftige Generationen kein Zielkonflikt sein dürfen. Wir sehen es als unsere Pflicht und täglich wiederkehrende Herausforderung, in unserem unternehmerischen Handeln die Natur zu erhalten und unsere ökologische Verantwortung bewusst wahrzunehmen.

Wir integrieren systematisch Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes und verpflichten uns zu einer umweltfreundlichen,

ressourceneffizienten Produktion: Aus der betrieblichen Tätigkeit resultierende negative Auswirkungen auf die Umwelt sind zu vermeiden oder zumindest zu minimieren. Wir achten auf die Beschränkung des Ressourcenverbrauchs und die Steigerung der Ressourceneffizienz bei der Produktion und den Transport unserer Produkte. Bei der Sicherung unseres Rohstoffbedarfs achten wir auf einen hohen Anteil an landwirtschaftlich nachhaltig produzierten Rohstoffen.

In allen Entscheidungsprozessen berücksichtigen wir systematisch Umweltkriterien, setzen

umweltfreundliche Technologien ein und verbessern kontinuierlich den Umweltschutz innerhalb der Loacker Unternehmensgruppe.

Wir fördern das Verständnis für umweltrelevante Fragestellungen und sensibilisieren diesbezüglich gezielt unsere MitarbeiterInnen und Stakeholder.

## Implementierung und Maßnahmen

### Umweltschutzmanagement-system (UWS)

Seit 2001 sind die Loacker Produktionsstandorte nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 zertifiziert und werden jährlich auditiert. Die nationalen und regionalspezifischen Auflagen und Vorschriften halten wir zusätzlich ein. Unser übergreifendes Umweltschutzmanagementsystem (UWS) zielt auf eine präventive Umweltschutzkultur ab, die systematisch geplant, überwacht und optimiert wird. Mit externen LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen stehen wir im ständigen Kontakt, um notwendige Synergien für eine kontinuierliche Verbesserung des Umweltschutzmanagementsystems zu erwirken.

### Loacker Nachhaltigkeitsbericht

Im Jahre 2015 erstellten wir nach gründlichen Vorbereitungsarbeiten und im Dialog mit unseren Stakeholdern den ersten Loacker Nachhaltigkeitsbericht, der sämtliche Grundsätze, Maßnahmen und Ergebnisse auch im Bereich Umweltschutz dokumentiert. Seitdem sind bereits weitere zwei Versionen erschienen, wobei die aktuelle momentan verfasst wird.

### Umweltfreundliche Energieträger

Unseren Strom beziehen wir zu 100% als Öko-Strom, der aus den regenerativen Energiequellen Wasser und Wind gewonnen wird. Im Mai 2011 wurde am Standort in Unterinn zudem eine Photovoltaikanlage in Betrieb genommen, womit jährlich über 66.000 kWh Strom produziert werden. 2021 folgte die Installation einer Photovoltaikanlage auch in Heinfels. Diese produziert zirka 500.000 Kilowattstunden jährlich (zum Vergleich: ein Ein-Personen-Haushalt benötigt durchschnittlich zirka 2.500 kWh im Jahr). Die Anlage erzeugt mithilfe der Sonne rund 5% des gesamten Stromverbrauchs am Standort

Heinfels. Gas benötigen wir, um die Öfen für die Herstellung der Waffelblätter zu beheizen. Technologiebedingt kann es nicht durch einen anderen Energieträger ersetzt werden. Im Juni 2018 erfolgte im Produktionswerk Unterinn der Umstieg von Propangas auf Methangas aus der öffentlichen Leitung: Damit vermeiden wir pro Jahr rund 40.000 Fahrtkilometer, die für die Lieferung des Propangases per LKW bislang angefallen sind.

### Energieeinsparung durch Wärmerückgewinnung

Die Abwärme aus dem Backprozess nutzen wir gezielt an allen unseren Produktionsstandorten. Durch Wärmerückgewinnungsanlagen wird die Ofenwärme verwendet, um die Produktions- und Verwaltungsräume zu heizen und Warmwasser bereitzustellen. Erdöl setzen wir lediglich ein, um Spitzenauslastungen zu decken. Durch die Wärmerückgewinnung sparen wir in den Jahren 2019 bis 2021 ca. 1.7 Millionen Liter Heizöl ein; dies entspricht zirka 5.600 Tonnen weniger CO<sub>2</sub>.

### Emissionen

Die Tätigkeiten unseres Unternehmens verursachen relativ geringe Emissionen. Durch den Einsatz moderner Technologien halten wir die von unseren Produktionsstandorten ausgehenden Emissionen unter den geforderten Grenzwerten. Um die durch Autos erzeugten Luftschadstoffe zu verringern, erweiterten wir unseren Fuhrpark mit zwei Elektro-Autos. Diese stehen den Mitarbeitern für die Betreuung der Außenanlagen sowie für betriebliche Fahrten zur Verfügung. Die E-Autos werden an unseren Ladestationen mit Strom aufgeladent: Da unser Strom zu 100% Ökostrom ist, fahren wir somit klimaneutral.

### Wasserverbrauch und Abwasser

Die Qualität des Wassers spielt bei der Fertigung unserer Produkte

eine wichtige Rolle: Für die Herstellung des Teiges wird Wasser benötigt, und dieses muss einwandfrei sein. Nicht zuletzt deshalb errichteten wir die Loacker-Produktionswerke an Orten, die über eine hohe Trinkwasserqualität verfügen. Der Schutz des Wassers ist uns auch aus diesem Grund ein großes Anliegen. Am Standort Heinfels verlegten wir unabhängig vom örtlichen Wassernetz eine eigene Leitung zur Trinkwasserquelle, um die Versorgung und Kontrolle des verwendeten Wassers eigenverantwortlich zu sichern. Die Verunreinigung des Abwassers halten wir so gering wie möglich: an den Produktionsstandorten Heinfels und Unterinn sind Schlamm-, Fett-, und/oder Ölabscheider installiert, welche Öle und Fette aus dem Abwasser filtern, bevor dieses in die Kanalisation fließt. Messungen beweisen die gute biologische Abbaubarkeit unseres Abwassers. Der sparsame Gebrauch von Wasser ist für uns selbstverständlich. Durch den Einsatz von wassersparenden Technologien bei den Sanitäreinrichtungen reduzieren wir zusätzlich den Wasserverbrauch.

### Abfall und Wiederverwertung

Abfall vermeiden und möglichst viele Wertstoffe der Wiederverwertung zuführen, sind die Leitlinien unseres Abfallkonzeptes. Das gesamte Abfallaufkommen sammeln wir in getrennten Gruppen wie Papier und Pappe, Kunststoff oder Holz und führen sie dem Recycling zu. 48% unserer Abfälle bestehen aus Papier und Pappe, gefolgt von 14% Kunststoff und 3% Holz – der größte Teil unserer Reststoffe kann somit wiederverwertet werden. Lediglich zwei Prozent der gesamten Müllmenge setzt sich aus umweltbelastenden Abfällen zusammen, beispielsweise die aus dem Abwasser gefilterten Öle. Die belastenden Abfälle führen wir spezialisierten Dienstleistern zu, die eine sichere Entsorgung garantieren.



### Einsparung und Optimierung des Verpackungsmaterials

Durch diverse Maßnahmen reduzierten wir in den letzten Jahren die Menge an Verpackungsmaterialien und optimierten bestehende Verpackungen. Wir standardisierten die Packmittel, sodass für mehrere Produkte dieselbe Transportverpackung verwendet werden kann. Die Waffelprodukte werden in speziell für Dauerbackwaren konzipierten Verbundfolien primärverpackt. Schau- und Umkartone, Transportverpackungen sowie Aufsteller bestehen aus Kartonage. In Zusammenarbeit mit unserem größten Verpackungslieferanten wurde der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck bei den Primärverpackungen um 2% reduziert. Im Standort Heinfels investierten wir 2018, nach einem Materialverbrauchstest, in einen zweiten neuen Stretcher. Dieser umhüllt die Paletten zur Ladungssicherungen mit einer Stretchfolie. Das neue Gerät ermöglicht uns zirka 3 Tonnen an Kunststoffolie pro Jahr einzusparen. Weiters arbeiten wir derzeit mit Nachdruck an der Reduktion beziehungsweise Optimierung der Wiederverwertbarkeit der Verpackungsmaterialien. Durch einen neuen Typus von Heißsiegelfolie wollen wir eine verbesserte Recyclefähigkeit beziehungsweise signifikante Materialreduktion erzielen. Auch im Bereich der Kaltsiegelverbunde erörtern wir derzeit Möglichkeiten der Einsparung. Sobald beide Projekte vollständig umgesetzt sind, sparen wir zirka 15-20% der gesamten Folienmenge ein. In Summe beträgt dies 300.000 kg an Folie. Im Jahr 2018 haben wir noch 770 Tonnen Verpackungsmaterial verbraucht. Dank einer

neuen Formel haben wir unsere Verpackungen optimiert und konnten die Menge auf 650 Tonnen reduzieren. Das sind 120 Tonnen Plastikverbrauch weniger: etwa sechs Schulbusse oder mittelgroße Lastwagen Verpackungsmaterial. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir uns auf die Verpackung jeder einzelnen Produktlinie konzentriert. Und haben so den Plastikanteil in unseren Frischhalteverpackungen durchschnittlich um 15% verringert. Genauer gesagt: Bei den Verpackungen der Classic-Linie -17%, bei den Verpackungen der Patisserie-Spezialitäten -25%. Man muss zudem erwähnen, dass all unsere Verpackungen, die aus Polypropylen hergestellt sind, vollständig recycelt werden können. Seit 2022 haben wir erstmals eine neue Produktlinie auf den Markt gebracht welche von einer recyclingfähigen Papierverpackung umhüllt ist.

### Einkauf von Rohstoffen und Lieferantenauswahl

Wo immer möglich beziehen wir unsere Rohstoffe direkt beim Produzenten, von nachhaltig produzierenden Unternehmen oder vereinbaren langfristige Anbauverträge mit den Landwirten. Bei der Auswahl unserer LieferantInnen liegt eines der Bewertungskriterien darin, ob sie über ein standardisiertes Qualitätsmanagement und aktives Umweltmanagement (einschließlich Transport, Verpackung und Entsorgung des Materials nach dem Gebrauch), über Nachhaltigkeitszertifizierungen, Bio-Zertifikate oder die IFS-Zertifizierung



### Prinzip

verfügen und eine transparente Lieferkette aufweisen können.

### Transport & Logistik

Die Vermeidung und Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie von Luft- und Lärmemissionen durch den Transport von Waren und Personen ist ein zentrales Ziel unseres Umweltschutzmanagements. Die Optimierung der Prozessabwicklung, unter anderem durch die Reduzierung von Leertransporten und die Optimierung der Transporte, steht im Vordergrund. Bei der Auswahl unserer Logistik- und Transportdienstleister berücksichtigen wir dessen Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz, beispielsweise in Bezug auf die Zusammensetzung des Fuhrparks, Umweltzertifizierungen oder KPI-Transparenz. In Zusammenarbeit mit unseren Transportdienstleistern achten wir darauf, möglichst erdgasbetriebene LKWs einzusetzen. Dadurch erzielen wir eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 20%. Überprüft wird auch der Einsatz von LKWs mit Bio-Flüssiggas-Antrieb (LNG), womit sich die Emissionen um 100% senken lassen. Grundsätzlich besteht der Fuhrpark unserer Transportdienstleister ausschließlich aus LKWs der Abgasnorm Euro 6 aufwärts.

Um die Anzahl der Fahrten einzuschränken, werden vorzugsweise Anhänger mit größerem Ladevolumen eingesetzt. Durch den Einsatz dieser Spezialanhänger ergibt sich ein zirka 15% größeres Ladevolumen. Wir achten auf eine optimale Auslastung der LKWs und bündeln die An- und Auslieferungen für unsere Produktionsstandorte. Eine genaue Dispositionsplanung trägt dazu bei, Wartezeiten für die LKWs zu vermeiden, womit kein unnötiges, energieintensives Kühlen der Auflieger erforderlich ist.

### Green Mobility und E-Mobility

Die Vermeidung von privatem Personenverkehr sowie die Förderung von umweltfreundlichen Fortbewegungsmitteln unterstützen wir durch diverse Maßnahmen: Der Einsatz von unternehmens-

eigenen Shuttle-Bussen für unsere MitarbeiterInnen reduziert den motorisierten Verkehr. Drei Elektroautos angekauft, die primär für geschäftliche Fahrten genutzt werden. Für die innerbetrieblichen Fahrten auf den zwei landwirtschaftlichen Betrieben in der Toskana (220 bzw. 150 Hektar) erfolgte der Ankauf von verschiedenen umweltfreundlichen Elektrofahrzeugen. An den Loacker Standorten in Unterinn und Heinfels errichteten wir je zwei Ladestationen für elektrobetriebene Fahrzeuge, die von den MitarbeiterInnen, BesucherInnen oder LieferantInnen kostenlos genutzt werden können.

### Umweltschonender Anbau

Für eine nachhaltige Bewirtschaftung unserer Anbaubetriebe in der Toskana verzichten wir auf den Einsatz von Herbiziden. Den Baumreihen entlang wird ein ca. 1,5 m breiter Streifen mechanisch vom Unkraut freigehalten. Dabei wird die Bodenkruste gelockert und die Kapillaren an der Bodenoberfläche unterbrochen, wodurch die Bodenfeuchtigkeit im Boden gehalten wird und den Pflanzen länger zur Verfügung steht. Dadurch kann Beregnungswasser eingespart werden. Die durchgeführten Maßnahmen im

Bereich umweltschonender Anbau werden durch das Verfassen von Anbauprotokollen dokumentiert.

### Lean Management für den gezielten Ressourceneinsatz

Beim Projekt Lean Management erhalten unsere MitarbeiterInnen eine Basis- bzw. weiterführende Ausbildung an einem anerkannten Institut für Lean Management in Österreich. Innerhalb der Schulungen entwickeln die MitarbeiterInnen konkrete Optimierungsprojekte für nachhaltiges Handeln im Unternehmen.

---

## Messung von Ergebnissen



### Energieaudit

Ein externes Audit-Team erhebt und analysiert alle 4 Jahren die Daten zur Energienutzung sowie zum Energieverbrauch sowie -einkauf und erstellt eine Energiebilanz pro Standort. Die Auswertung und Dokumentation der Daten erfolgt im Auditbericht, der konkrete Maßnahmen zur Optimierung der Energieeffizienz bzw. des Gesamtprozesses enthält.

Der von externen Fachexperten erstellte Energie-Auditbericht bescheinigt Loacker, dass die Produktionsstandorte in Unterinn und Heinfels die Energieträger sehr effizient nutzen und das Unternehmen großes Bestreben zeigt, weitere Einsparmaßnahmen umzusetzen.

## Kennzahlen\*



### Wärmerückgewinnung

Einsparung an Heizöl durch die Wärmerückgewinnung:

573.129 l



### Reduzierung CO<sub>2</sub>:

Einsparung CO<sub>2</sub> durch Wärmerückgewinnung:

1.817 t

Einsparung CO<sub>2</sub> durch Ökostrom:

4.425 t

Einsparung CO<sub>2</sub> durch Photovoltaikanlage:

8 t

Summe CO<sub>2</sub> Einsparung gesamt:

6.250 t



### Stromverwendung

Im Berichtszeitraum erfolgte die Stromversorgung

mit 100% Öko-Strom.



### Lean Management

Anzahl MitarbeiterInnen, die eine Schulung absolvierten:

241

Anzahl durchgeführter Projekte:

161

\*Die Kennzahlen stammen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2022.





# Korruptionsbekämpfung

Prinzip **10**

**Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.**



## Grundsätze, Strategien und Ziele

Das Unternehmen Locker steht ein für faire, transparente und ehrliche Geschäftspraktiken: Wir tolerieren keine Form der Korruption, einschließlich Erpressung, Bestechung oder illegale Vorteilsnahme.

Wir sind parteipolitisch unabhängig und gewähren keinerlei direkte oder indirekte Beiträge zugunsten von politischen Parteien, Bewegungen, Komitees oder parteipolitischen VertreterInnen.

Als lokal verwurzelt Familienunternehmen bekennen wir uns in jeder Hinsicht zu unseren Standorten. Wir nehmen unser gesellschaftliches Engagement ernst und tragen zur nachhaltigen Entwicklung vor Ort bei. Unsere unternehmerische Verantwortung beinhaltet auch das Engagement für unser gesellschaftliches und kulturelles Umfeld und wir leisten unseren Beitrag, um dieses lebenswert und zukunftsfähig mitzugestalten.

## Implementierung und Maßnahmen

### Kontrolle und Reporting

2017 führte Loacker ein Organisations-, Führungs- und Kontrollmodell gemäß GvD 231/01 ein. Dieses überwacht die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln wie dem Ethik- und Verhaltenskodex, auch im Bereich Antikorruption. Sollte ein Interessenskonflikt bei VertreterInnen der Verwaltungsratsmitglieder, des Managements oder weiteren MitarbeiterInnen auftreten, sind diese verpflichtet, die zuständigen Personen und die Aufsichtsstelle zu informieren.

Jede Geschäftshandlung muss korrekt registriert, ermächtigt, nachprüfbar, rechtmäßig, kohärent und angemessen sein. In Ausübung der Arbeitstätigkeit ist es untersagt, Geschenke, Zahlungen, materielle oder sonstige Vorteile jeglicher Art an KundInnen, LieferantInnen, öffentliche Beamte oder andere Dritte zu gewähren. In Beziehungen zu den Behörden und öffentlichen Institutionen sind alle MitarbeiterInnen und Mitglieder von Gesellschaftsorganen verpflichtet, gesetzlich korrekt und transparent zu handeln und die Prinzipien des Ethik- und Verhaltenskodexes einzuhalten. Zur Kontrolle der Einhaltung der Richtlinien hat Loacker ein Berichterstattungs- und Kontrollverfahren etabliert. Eine eigene Aufsichtsstelle, bestehend aus einer externen Rechtsanwältin, einer Unternehmensberaterin und

den Leiter der Loacker Rechtsabteilung, ist mit der Überwachung, Kontrolle, Anwendung und Aktualisierung des Ethik- und Verhaltenskodexes betraut. Die MitarbeiterInnen sind aufgerufen, eine Verletzung oder vermutete Übertretung des Verhaltens- und Ethikkodexes oder weiterer gesetzlicher Bestimmungen schriftlich oder mündlich an die Aufsichtsstelle bzw. den zuständigen Verantwortlichen im Unternehmen zu melden. Die MitarbeiterInnen sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches verpflichtet zu kontrollieren, dass auch die LieferantInnen und Subunternehmen die ethischen Richtlinien des Ethik- und Verhaltenskodexes beachten. Sollten hinsichtlich des ethischen Verhaltens begründete Zweifel bestehen, so werden unverzüglich Maßnahmen ergriffen.

### Datenschutz und Informationssicherheit

Der Schutz der uns anvertrauten Daten und Informationen vonseiten unserer MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen oder GeschäftspartnerInnen hat höchste Priorität. Durch diverse Sicherheitsmaßnahmen, die sich an dem Standard ISO 27001 orientieren, minimieren wir die Risiken eines Datenmissbrauchs und gewährleisten den Schutz und die Sicherheit sämtlicher Daten. Jede/r MitarbeiterIn mit PC-Arbeitsplatz erhält im Rahmen

unseres Informationssicherheitsmanagements eine Schulung zum Thema Datenschutz.

### Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir schärfen das Bewusstsein unserer MitarbeiterInnen durch regelmäßige Information via Newsletter, MitarbeiterInnen-Zeitschrift oder Schulungen. Die Verhaltensgrundsätze hinsichtlich Korruption und Datensicherheit werden jedem/jeder neuen Mitarbeiterin und Mitarbeiter bei der Einschulung vermittelt und finden sich unter anderem in der Einführungsbroschüre wieder.

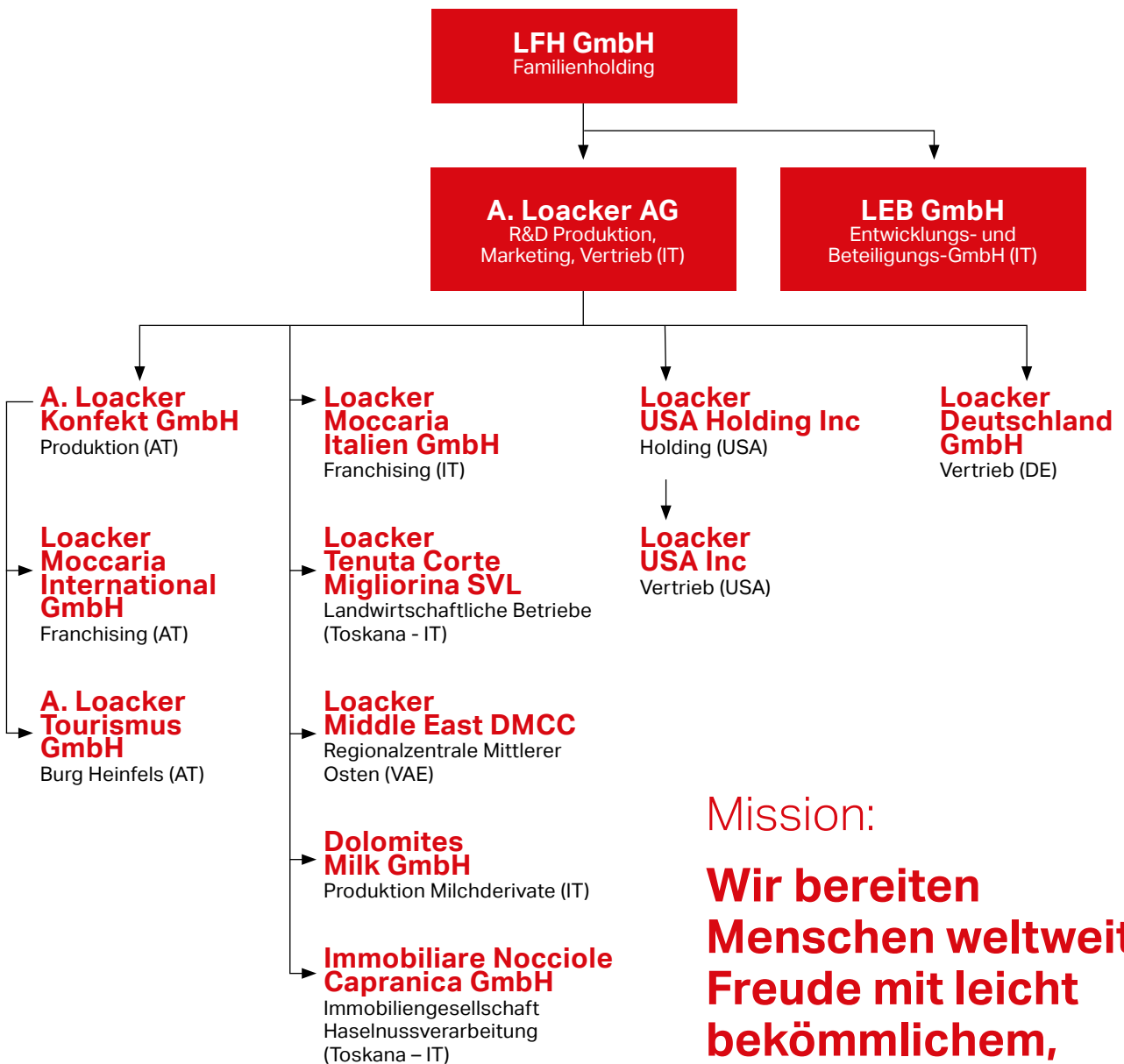
## Messung von Ergebnissen

Im Berichtszeitraum wurden keine Meldungen, Klagen beziehungsweise monetäre oder nicht-monetäre Strafen aufgrund der Verletzung gesetzlicher Bestimmungen im Bereich wettbewerbswidriges Verhalten – unter anderem Korruption, Kartell- oder Monopolbildung – gemeldet.

# Unternehmensprofil

Das 1925 von Alfons Locker gegründete Familienunternehmen entwickelte sich im Laufe der Zeit von einer kleinen regionalen Konditorei zu einer weltweit bekannten Marke, deren Waffel- und Schokoladenspezialitäten in über hundert Ländern begeistern. Die zwei Produktionsstätten für die Herstellung der Waffel- und Scho-

koladenspezialitäten befinden sich in Unterinn (Südtirol/Italien) und in Heinfels (Osttirol/Österreich). In der Toskana unterhält Locker zwei landwirtschaftliche Betriebe für den Anbau von Haselnüssen. Zudem betreibt Locker fünf Locker Stores, bestehend aus der Locker Café-Konditorei und dem Locker Markengeschäft.



Mission:  
**Wir bereiten Menschen weltweit Freude mit leicht bekömmlichem, natürlichem Genuss.**

# Produktsortiment

Das Loacker Produktsortiment umfasst Waffelspezialitäten, Schoko-Snacks, Schokoladentafeln, edle Patisserie-Spezialitäten und Pralinen.

Sämtliche Loacker Waffel- und Schokoladenspezialitäten werden aus hochwertigen Zutaten hergestellt und enthalten:

- keine Farbstoffe
- keine Konservierungsstoffe
- keine gehärteten Fette
- keine Aromastoffe
- keine genmodifizierten Rohstoffe

## Strategische Geschäftsfelder

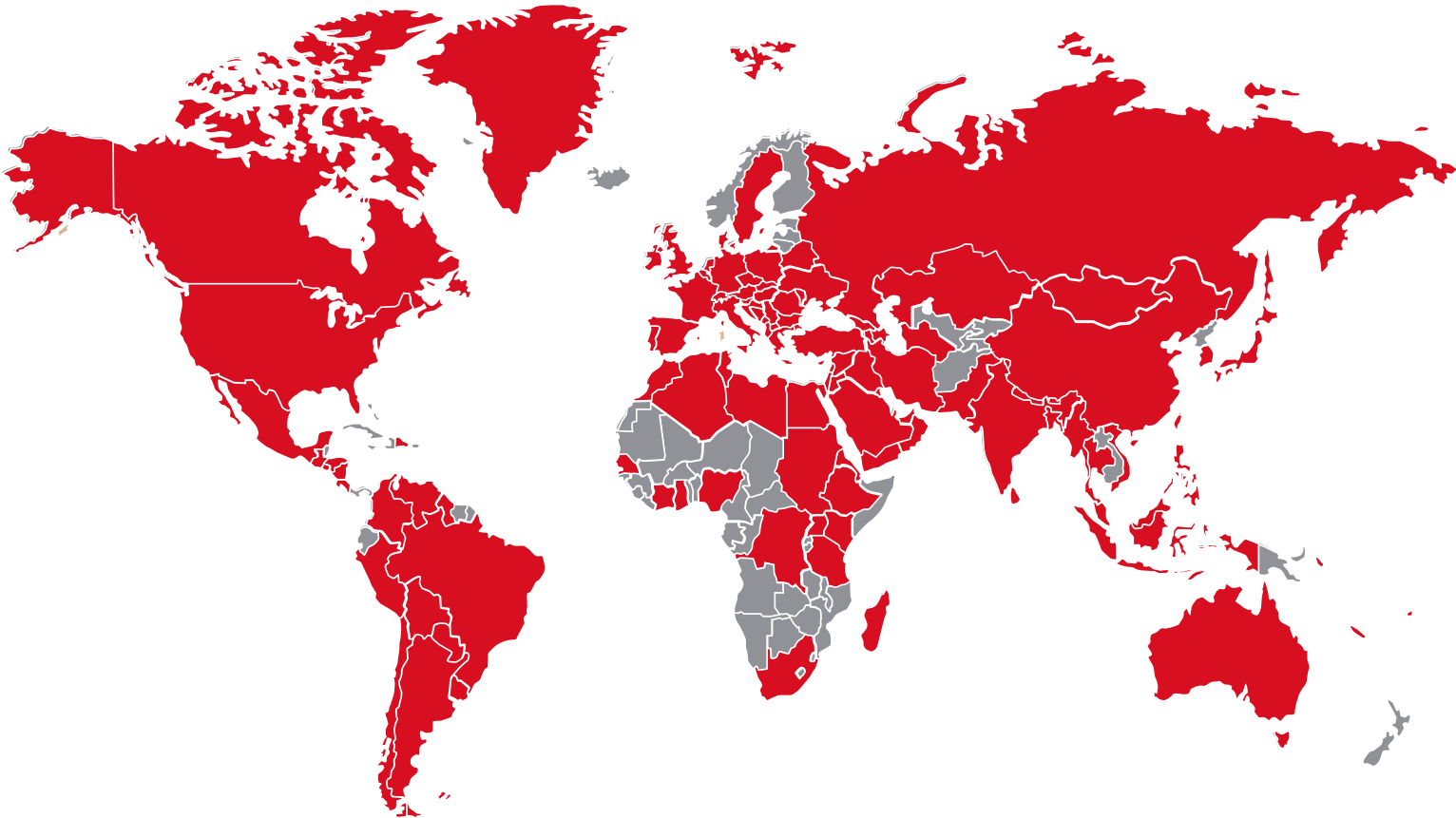


## Produktvielfalt



# Absatzmärkte

Loacker Produkte sind in über 100 Ländern weltweit erhältlich. Die umsatzstärksten Länder außerhalb Europas sind Saudi-Arabien, Südkorea, Israel, China und die USA. Italien stellt den Hauptmarkt dar; Loacker ist mit 47,7% Marktanteil der italienische Marktführer im Bereich Waffeln.



# Zertifizierungen



# Auszeichnungen



„Sapore dell’Anno“  
in Italien  
2012; 2013; 2014



Randstad Award  
Nord-Ost Italien  
2015; 2016



Locker Cacao & Milk  
„Eletto Prodotto  
dell’Anno“ in Italien  
2017

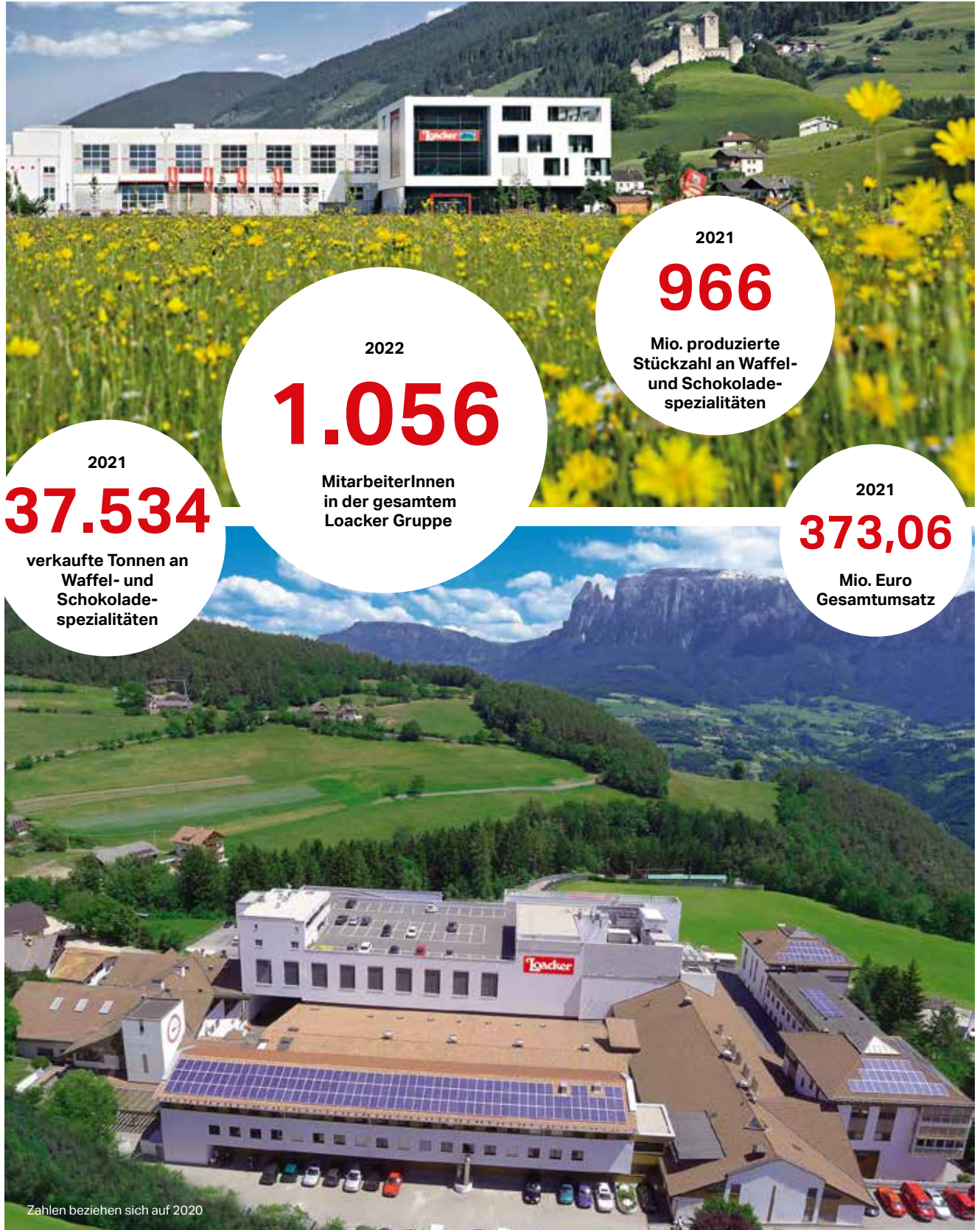


Auszeichnung  
Lebensmittel Zeitung zur  
Top Marke in Deutschland  
(2020)



Sweetie Award  
2022 für „Classic  
Peanut Butter“

# Auf einen Blick



*Che bontà!*

Pure goodness! ピュアな美味しさ!  
자연에서 온 순수한 맛!! منبع الخير!  
¡Qué bueno! Natürlich gut!  
!לואקר זה טעים, לואקר זה מדהים!  
Komadić dobrote! Saveur pure!