

MITARBEITENDE

Unternehmerische Verantwortung

In unserem weltweit tätigen Konzern arbeiten Menschen unterschiedlichster Herkunft und Kulturen zusammen. Unser Blick richtet sich auf ihre individuellen Fähigkeiten und Talente. Wir arbeiten jeden Tag daran, in unserer Unternehmensgruppe ein Klima gegenseitigen Vertrauens sowie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Art von Vorurteilen und Diskriminierung ist, in dem alle gleichermaßen akzeptiert werden und sich mit ihren Talenten, ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und Meinungen einbringen können. Die Werte der Südzucker-Gruppe – Verantwortung, Kreativität, Wertschätzung und Zusammenarbeit – tragen dazu bei, das übergeordnete Ziel zu erreichen: mehr Kraft aus der Gruppe zu schöpfen.

Südzucker-Verhaltenskodex

Grundlage für den Umgang der Südzucker-Gruppe mit Mitarbeitenden sowie für das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander und gegenüber Außenstehenden ist der Verhaltenskodex. Dieser gilt mit Ausnahme von AGRANA, die als börsennotiertes Unternehmen einen eigenen Verhaltenskodex hat, für die gesamte Gruppe und vereint geltende Gesetze mit internationalen Standards, betrieblichen Regelungen, Unternehmensrichtlinien von Südzucker sowie Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber Südzucker. Seine Inhalte werden durch Schulungsmaßnahmen und die Bereitstellung entsprechender Dokumente vermittelt. Führungskräften kommt hier als Vorbildern und Multiplikatoren eine besondere Rolle zu. Sie werden im Rahmen von Führungskräfte trainings zu diesem Thema eigens geschult. Die Einhaltung der Grundsätze des Südzucker-Verhaltenskodex wird durch ein anonymes Hinweisgebersystem gestützt. Teilbereiche des Verhaltenskodex sind zudem Bestandteil der geplanten und anlassbezogenen Prüfungen durch die interne Revision (→ Compliance).

Schutz der Menschenrechte

Integrativer Bestandteil der unternehmerischen Verantwortung der Südzucker-Gruppe ist die unbedingte Einhaltung der geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte. Jeder Mitarbeitende hat die Würde und die persönlichen Rechte eines jeden anderen Mitarbeitenden und Kollegen sowie Dritten, zu respektieren (→ Kapitel Gesellschaft / Einhaltung der Menschenrechte).

Gruppenweite HR-Strategie

Unsere gruppenweite HR-Strategie ist der Rahmen für zahlreiche unternehmensweite Maßnahmen und Programme, die die Handlungsfelder Führung, Digitalisierung, Diversität, Internationalisierung, Talentmanagement sowie Anreizsysteme, Zusammenarbeit und Arbeitsumgebung abdecken. Diese Maßnahmen und Programme werden kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut.

Offene Kommunikation

Die Südzucker-Gruppe pflegt eine offene Kommunikation mit den Mitarbeitenden. Mit einem gruppenweiten Magazin, Townhall-Meetings, Newslettern, Videobotschaften und im Intranet informieren wir über die wesentlichen Entwicklungen im Unternehmen. Schwerpunkte waren im Geschäftsjahr 2023/24 die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie Arbeitsbedingungen und Vergütungspolitik. Um die Ideen der Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung des Unternehmens noch stärker berücksichtigen zu können, wurden zudem erneut Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, beispielsweise zur Lebensmittelsicherheitskultur im Bereich Zucker und zur Mitarbeiterzufriedenheit bei AGRANA. Über das gruppenweite Ideenmanagement wurden im vergangenen Kalenderjahr knapp 1.000 (500) Ideen eingereicht.

Zahl der Mitarbeitenden¹

Mitarbeitende zum Bilanzstichtag nach Segmenten

Die Anzahl der insgesamt in der Südzucker-Gruppe beschäftigten Mitarbeitenden ist zum Stichtag 29. Februar 2024 auf 19.204 (18.341) angestiegen. Innerhalb der Südzucker AG erhöhte sich die Zahl der Mitarbeitenden auf 2.368 (2.241).

Mitarbeitende zum Bilanzstichtag nach Segmenten

28./29. Februar	2024	2023	+/- in %
Zucker	6.458	6.206	4,1
Spezialitäten	5.422	5.262	3,0
CropEnergies	515	480	7,3
Stärke	1.167	1.148	1,7
Frucht	5.642	5.245	7,6
Konzern	19.204	18.341	4,7

TABELLE 022

Mitarbeitende nach Regionen, Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht

Im Geschäftsjahr 2023/24 waren rund 86 (88) % der Mitarbeitenden unbefristet beschäftigt. Rund 14 (12) % der Mitarbeitenden standen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Sie waren überwiegend saisonal, im Wesentlichen bei der Ernteunterstützung bzw. während der Verarbeitungskampagnen, beschäftigt. In der Südzucker AG waren im Geschäftsjahr 2023/24 unverändert rund 87 % der Mitarbeitenden unbefristet und rund 13 % befristet beschäftigt.

¹ Die Angaben zu Mitarbeitenden nach Segmenten erfolgen als Vollzeitäquivalente. Alle weiteren Angaben beziehen sich auf Mitarbeitende nach Köpfen zum Bilanzstichtag.

Mitarbeitende

Mit 4.784 (4.562) ist die Anzahl der Mitarbeitenden, die in Deutschland tätig sind, moderat gestiegen. Dabei ist der Anteil der Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit 4.292 (4.028) leicht auf 90 (88) % gestiegen. Mit 7.870 (7.648) sind rund 39 (40) % der Mitarbeitenden in den übrigen Ländern der EU und mit 7.460 (6.813) rund 37 (36) % im übrigen Ausland beschäftigt. In den übrigen Ländern der EU haben mit 7.476 (7.274) unverändert rund 95 % der Mitarbeitenden und in den Ländern außerhalb der EU mit 5.579 (5.529) rund 75 (81) % der Mitarbeitenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden lag konzernweit unverändert bei rund 5 %, bei der Südzucker AG unverändert bei rund 12 %.

Mitarbeitende zum Bilanzstichtag nach Regionen (Köpfe)

28./29. Februar	2024	2023	+/- in %
Deutschland	4.784	4.562	4,9
Übrige EU	7.870	7.648	2,9
Übriges Ausland	7.460	6.813	9,5
Gesamt	20.114	19.023	5,7

TABELLE 023

Zum 29. Februar 2024 stellte sich die Anzahl der Beschäftigten nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht auf Konzernebene wie folgt dar:

Mitarbeitende nach Vertragsart und Geschlecht

29. Februar 2024		Gesamt	Unbefristet	Befristet
Vollzeit	Männer	13.140	11.975	1.165
	Frauen	6.020	4.488	1.532
Teilzeit	Männer	230	194	36
	Frauen	724	690	34
Gesamt		20.114	17.347	2.767

28. Februar 2023		Gesamt	Unbefristet	Befristet
Vollzeit	Männer	12.899	11.767	1.132
	Frauen	5.251	4.279	972
Teilzeit	Männer	170	152	18
	Frauen	703	663	40
Gesamt		19.023	16.861	2.162

TABELLE 024

Förderung der Vielfalt

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt hat sich die Südzucker AG stellvertretend für die gesamte Südzucker-Gruppe zur Förderung von Diversität und Inklusion bekannt. Wir sind davon überzeugt, dass das Zusammenbringen verschiedener Perspektiven und Hintergründe sowohl die Innovationskraft unseres Unternehmens als auch die Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigert. Unser gruppenweiter, ganzheitlicher Ansatz umfasst die Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, soziale Herkunft sowie ethnische Herkunft und Nationalität.

Wir haben uns als Südzucker-Gruppe das Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand bis 2027 auf 25 % zu erhöhen. Im Geschäftsjahr 2023/24 betrug er 21 %. Die Maßnahmen, die spezifisch auf die Dimension „Geschlecht“ einzahlen, wurden ausgeweitet.

Das im Jahr 2020 gestartete konzernweite Empowering-Women-Programm mit dem Ziel, Frauen im Management zu fördern und besser zu vernetzen, wurde ausgeweitet; insgesamt 23 (11) Frauen aus unterschiedlichen Divisionen und Hierarchieebenen sowie internationalen Standorten nahmen 2023/24 teil. Darüber hinaus besteht seit Kurzem ein Frauennetzwerk, das zum Ziel hat, Frauen innerhalb und außerhalb des Netzwerks in ihren Karrierewegen zu stärken und zu unterstützen. Innerhalb der IT-Abteilung gibt es zudem das „Women in Tech“-Netzwerk, das eine Plattform für Frauen in unseren technischen Berufen bietet.

Im Rahmen des Internationalen Frauentags 2023 bekannten sich Kolleginnen und Kollegen jeglichen Geschlechts in einer Videokampagne unter dem Motto „Embrace Equity“ zur Förderung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern in Unternehmen. Im April 2023 hatten Schülerinnen und Schüler am Girls' und Boys' Day die Möglichkeit, unsere deutschen Produktionsstandorte zu besuchen oder einen Einblick in den administrativen Bereich der Hauptverwaltung Mannheim zu erhalten.

Im Juni 2023 startete das erste divisionsübergreifende Mentoring-Programm innerhalb der Südzucker-Gruppe. Insgesamt zwölf Tandem-Paare, bestehend aus erfahrenen Mentorinnen und Mentoren sowie weiblichen Nachwuchskräften, werden ein Jahr lang begleitet und im Rahmen des Mentoring-Prozesses unterstützt. Das Angebot soll im kommenden Geschäftsjahr ausgeweitet werden.

Zur Sensibilisierung über alle Diversity-Dimensionen hinweg wurden im Frühjahr 2023 die „Unconscious Bias“-Workshops zum Aufdecken/Hinterfragen unbewusster Vorurteile gestartet. Auch

diese Workshops sollen im kommenden Geschäftsjahr weiter ausgeweitet werden.

Eine virtuelle Veranstaltung am deutschen Diversity Day sowie Interviews zum Diversity Management und zur Rollenverteilung in der Familie sind beispielhafte Kommunikationsmaßnahmen im Geschäftsjahr 2023/24, die durchgeführt wurden, um Mitarbeitende in der Südzucker-Gruppe für die Themen rund um Diversität, Inklusion, Familie und Beruf zu sensibilisieren.

Um noch dezidierter auf die Bedürfnisse unserer Standorte eingehen zu können, wurde ein „Ambassador-Programm“ gestartet, das zur Stärkung der internationalen Vernetzung im Themenbereich Vielfalt und Inklusion der unterschiedlichen Standorte beitragen soll.

Gleichstellung

Die gesamte Südzucker-Gruppe hat das Prinzip der Gleichbehandlung und das Verbot von Diskriminierung im Verhaltenskodex verankert. Mitarbeitende werden nach ihrer Eignung, Qualifikation sowie Leistungs- und Lernbereitschaft eingestellt und gefördert. Chancengleichheit ist für uns im Einstellungsverfahren von zentraler Bedeutung – wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle Bewerberinnen und Bewerber gleiche Möglichkeiten erhalten und keine Form von direkter oder indirekter Diskriminierung erfahren. Aus diesem Grund enthalten beispielsweise unsere Stellenanzeigen den Hinweis, dass alle Mitarbeitenden (m/w/d) unabhängig von Geschlecht, Nationalität, religiösem oder sozialem Hintergrund, sexueller Orientierung oder Identität, Herkunft sowie körperlichen und geistigen Fähigkeiten willkommen sind.

In unserem standardisierten Bewerbungsprozess durchlaufen alle eingehenden Bewerbungen den gleichen Prozess, bei dem die Qualifikationen der Kandidatinnen und Kandidaten mit den Anforderungen des Stellenprofils verglichen werden. Die Einstellung von

neuen Mitarbeitenden erfolgt nach ihrer Eignung und Qualifikation für die zu besetzende Stelle sowie Leistungs- und Lernbereitschaft. In Deutschland wird bei Bewerbungen von Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung ein Mitglied der örtlichen Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Durch die sehr starke Ausrichtung des Unternehmens auf Produktion und Technik ist nach wie vor in nahezu allen Bereichen ein zum Teil deutlich höherer Anteil an männlichen Mitarbeitern zu verzeichnen.

Mit Tarifverträgen und einer Jobarchitektur tragen wir zu einer transparenten Lohnstruktur bei.

Auch für die gesamte berufliche Entwicklung informieren wir alle Mitarbeitenden gleichermaßen über Fort- und Weiterbildungen, Vakanzen sowie Beförderungsmöglichkeiten.

Erfreulich ist ein Frauenanteil von 41 % in den konzernweiten Traineeprogrammen. Bei den Nachwuchsführungskräfteprogrammen liegt der Anteil an Frauen bei 50 %.

Management¹

	Gesamt	Männer	Frauen
29. Februar 2024			
1. Managementebene	128	117	91 %
2. Managementebene	330	246	75 %
Gesamt	458	363	79 %
28. Februar 2023			
1. Managementebene	131	122	93 %
2. Managementebene	347	260	75 %
Gesamt	478	382	80 %

¹ 1. Managementebene: Leitung der Corporate Departments sowie Vorstand/Leitung der Segmente/Divisionen; 2. Managementebene: Managementebene, die direkt der Leitung der Corporate Departments untersteht sowie Managementebene, die direkt der Ebene Vorstand/Leitung der Segmente/Divisionen untersteht.

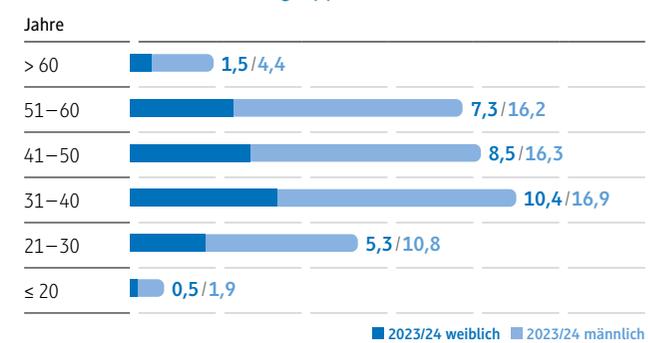
TABELLE 025

In der Südzucker-Gruppe lag der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft bei rund 33 (31) %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der 1. und 2. Managementebene stieg leicht auf 21 (20) %. In der Südzucker AG lag der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft unverändert bei rund 24 %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der 1. und 2. Managementebene stieg leicht auf 12 (11) %.

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

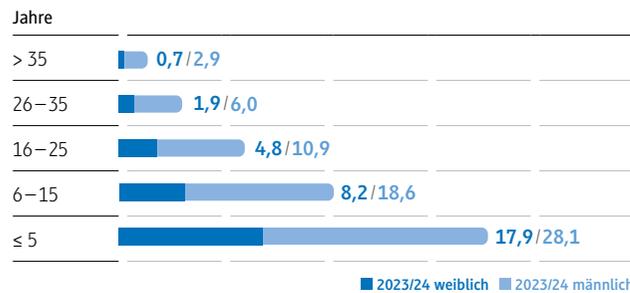
Die Altersstruktur zeigt unverändert ein relativ ausgeglichenes Bild, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im Konzern ist ebenfalls nahezu unverändert. Knapp 55 % arbeiten seit mehr als fünf Jahren für das Unternehmen. Bei der Südzucker AG ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit deutlich höher; rund 65 % arbeiten länger als fünf Jahre für das Unternehmen, knapp 12 % sogar länger als 35 Jahre. Das spiegelt sich auch in der Altersstruktur wider. Die Anzahl der über 50-Jährigen ist mit knapp 32 % höher als im Konzern.

Mitarbeitende nach Altersgruppen in %



GRAFIK 010

Mitarbeitende

Betriebszugehörigkeit nach Jahren in %

GRAFIK 011

Südzucker als attraktiver Arbeitgeber

Als attraktiver Arbeitgeber wollen wir möglichst allen Mitarbeitenden Zugang zu vielfältigen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten geben. Dazu gehören neben der Bereitstellung der entsprechenden Hard- und Software auch die Entwicklung einer Lernkultur, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, in einem gewissen Rahmen Lernangebote auszuwählen und selbstgesteuert zu nutzen, um die eigene persönliche und berufliche Entwicklung voranzutreiben. Um gemeinsam eine Lernkultur im gewerblichen Bereich zu etablieren, wollen wir im Geschäftsjahr 2024/25 einen Arbeitskreis mit verschiedenen Vertretungspersonen im Produktionsumfeld initiieren, um darüber zu beraten, welche Rahmenbedingungen und Maßnahmen für den Aufbau und die Förderung erfolgreicher Lernaktivitäten notwendig sind.

Ausbildung

Die Ausbildungsinitiative der Südzucker AG wurde auch 2023/24 fortgesetzt, um die Sichtbarkeit und Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu steigern. So wurden unter anderem deutschlandweit

Marketingmaßnahmen umgesetzt und Kooperationen mit Schulen und Bildungsträgern ausgebaut.

Das Ausbildungsangebot der Südzucker-Gruppe in rund 20 unterschiedlichen Berufen ist weiterhin ein wesentlicher Baustein zur langfristigen Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs. Die Anzahl der Auszubildenden zum 29. Februar 2024 ist mit 370 (370)¹ unverändert. Bei der Südzucker AG, der Freiburger-Gruppe und AGRANA in Deutschland wurden zum 29. Februar 2024 insgesamt 199 Auszubildende nach dem dualen System oder im Rahmen eines betrieblichen Studiums ausgebildet. Auch hier ist das Thema Nachhaltigkeit verankert, unter anderem durch das Angebot des Studiengangs International Business mit Schwerpunkt Nachhaltigkeit (Sustainable Business). In den Gesellschaften in Frankreich und Österreich werden 126 Mitarbeitende nach einem mit der deutschen Ausbildung vergleichbaren System ausgebildet. Die übrigen 45 Auszubildenden sind nach den in den jeweiligen Ländern geltenden Ausbildungsmodalitäten beschäftigt.

Personalentwicklung

Im Geschäftsjahr 2023/24 haben wir das Angebot an gruppenweiten und divisionsspezifischen Lernmöglichkeiten und Entwicklungsmaßnahmen weiter ausgebaut. Ziel ist der Aufbau eines ganzheitlichen, modularen Weiterbildungsangebots, das mittels unterschiedlicher Niveaustufen und Formate sowohl unsere Führungskräfte als auch unsere Mitarbeitenden bei ihrer individuellen Weiterentwicklung unterstützt. Dabei spielt unsere konzernweite digitale Lernplattform, der Südzucker Group Campus, eine zentrale Rolle.

Zum einen unterstützt der Südzucker Group Campus bei der turnusmäßigen Durchführung und Dokumentation erforderlicher Pflichtunterweisungen und der Einhaltung gesetzlicher und anderer normativer Vorgaben (Arbeitsschutz, Compliance, Datenschutz,

Hygiene, Umweltschutz, Menschenrechte etc.). Zum anderen bietet der Südzucker Group Campus seit November 2023 ein neues, deutlich umfangreicheres und stetig wachsendes Angebot an Online-Trainings zur Entwicklung von Soft Skills, wie z.B. Präsentationstechniken, Remote Working und Personal Branding.

Komplettiert wird das Schulungs- und Weiterbildungsangebot durch neue selbstgesteuerte Online-Sprachtrainings sowie durch zusätzliche Präsenzveranstaltungen, die auf die Verbesserung von Fach- und Methodenwissen (z. B. Durchführung von Bewerbungsgesprächen, agiles Projektmanagement) oder die Stärkung der persönlichen oder sozialen Kompetenz (z. B. modernes Selbst- und Zeitmanagement, Stärkung der eigenen Resilienz) abzielen.

Darüber hinaus werden Mitarbeitende selbstverständlich auch bei der Auswahl von extern angebotenen Seminaren, die über unseren Schulungskatalog hinausgehen, unterstützt.

Zusätzlich werden regelmäßig Traineeprogramme und Nachwuchsführungskräfteprogramme durchgeführt.

In regelmäßigen Feedbackgesprächen sollen Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden unter anderem Ideen für ihre Weiterbildung und individuelle Entwicklung erarbeiten.

Führungskräfteentwicklung

Eine Basisqualifikation für Führungskräfte soll ein modernes und einheitliches Führungsleitbild auf Basis der neu entwickelten Führungsgrundsätze als Orientierung für korrektes Führungshandeln vermitteln. Darüber hinaus wurden neue Schulungen wie beispielsweise „Laterale Führung – Führen ohne disziplinarische Verantwortung“ oder „Vom Mitarbeitenden zur Führungskraft“ entwickelt und eingeführt. Um die besonderen Herausforderungen im Produktionsumfeld zu berücksichtigen, werden weiterhin zusätzlich spezifische Trainings für Meister angeboten. Die Schulung

¹ Die Anzahl der Auszubildenden wird in FTEs berichtet.

zu Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit für Führungskräfte wurde im Geschäftsjahr 2023/24 virtuell angeboten, um Interessierten eine einfache Möglichkeit zur Teilnahme zu bieten.

Nachfolgeplanung

Die Südzucker-Gruppe hat den Fachkräftemangel als strategisches Risiko erkannt und Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Seit dem Geschäftsjahr 2023/24 ist ein Konzept in Arbeit, das sicherstellen soll, dass wichtige Schlüsselfunktionen im Unternehmen rechtzeitig und anforderungsgerecht besetzt werden. Eine systematische Nachfolgeplanung soll auch dabei helfen, wertvolles Expertenwissen zu sichern, Mitarbeitende durch das Aufzeigen interner Aufstiegs-/Karrierechancen zu motivieren und zu binden sowie den Rekrutierungsaufwand zu verringern.

Offene Stellen werden intern ausgeschrieben und bei entsprechender Eignung bevorzugt mit Mitarbeitenden aus dem Konzern besetzt. Damit möchten wir Karrieremobilität fördern, Know-how und Erfahrung in der Unternehmensgruppe halten und den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Standorten und Divisionen stärken.

Internationale Zusammenarbeit

Das konzernweite Onboarding-Programm IOP soll gezielt die Vernetzung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Fachbereiche und Standorte unterstützen, den Einblick in internationale Konzernstrukturen vertiefen sowie das gegenseitige Verständnis und die persönliche Weiterentwicklung fördern.

Um Erfahrungen und Wissen miteinander zu teilen und die zeitnahe Umsetzung wichtiger Projekte zu unterstützen, finden seit vielen Jahren regelmäßige internationale, teils gruppenweite Treffen verschiedener Konzernfunktionen statt.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mit unseren Arbeitsbedingungen und den entsprechenden Vereinbarungen beispielsweise zu mobiler Arbeit, Gleitzeit oder befristeter Teilzeit, aber auch mit Kinderbetreuungsangeboten in Ferienzeiten oder Sonderurlaub für besondere familiäre Ereignisse bieten wir – sofern möglich – in allen Unternehmensbereichen die Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Vergütung und Zusatzleistungen

Die Vergütung bei der Südzucker-Gruppe setzt sich in der Regel aus einem Entgelt mit fixen und variablen Anteilen sowie aus Zusatzleistungen zusammen. Diese umfassen je nach Region und Konzerngesellschaft monetäre und nichtmonetäre Bestandteile, wie beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung, Gewinnbeteiligung, Weihnachtsgeld, Aktienbeteiligungsprogramme sowie verschiedene Versicherungen, die zum Teil auch im privaten Bereich gelten. Darüber hinaus werden Samstags-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit gesondert vergütet.

Südzucker als verantwortungsbewusster Arbeitgeber

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben im gesamten Südzucker-Konzern einen hohen Stellenwert. Die Südzucker-Gruppe verpflichtet sich, mit ihrer Arbeitsschutzpolitik ein hohes Maß an Sicherheit in den Produktionsanlagen sowie Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Bedeutung des Themas wird auch dadurch unterstrichen, dass Arbeitssicherheit als eines der acht Schwerpunktfelder in der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie verankert ist. Wir haben uns das Ziel gesetzt, die Unfallquote¹ der gesamten Gruppe von 11,1 im Jahr 2021 bis 2026 um mehr als die Hälfte auf 5,0 zu senken. Entsprechend lag unser Fokus im Geschäftsjahr 2023/24 auf unternehmensweiten Initiativen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Sicherheitskultur. Das gruppenweite Ziel bildet die Klammer

für den Konzern; ein gesamthaftes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es nicht.

Managementansatz

In den Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Divisionen bzw. Gesellschaften einschließlich der Südzucker AG werden Prozesse und Verantwortlichkeiten beschrieben und Maßnahmen zu deren Bewertung und kontinuierlichen Verbesserung vorgesehen. Mit den darin festgelegten Prozessen wollen wir die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen sicherstellen. Unsere Sicherheitspolitik bezieht die Mitarbeitenden der Partnerfirmen, die an unseren Produktionsstandorten tätig sind, ein, indem Sicherheitsregeln bereits vertraglich vereinbart werden und vor Ort entsprechende Einweisungen erfolgen.

Die Verantwortlichen für die Einhaltung aller gesetzlich vorgeschriebenen bzw. vom Unternehmen veranlassten Arbeitssicherheitsmaßnahmen sind im Managementsystem festgelegt; sie werden fachlich sowohl von intern bestellten Arbeitsschutzexperten als auch bei Bedarf von externen Fachkräften unterstützt. Für den fachlichen Austausch arbeiten die regionalen Arbeitsschutzexperten der Südzucker-Gruppe eng zusammen. Im Mittelpunkt stehen Vorgehensweisen bei der Umsetzung von Best-Practice-Lösungen, Gefährdungsbeurteilungen sowie Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte. Darüber hinaus gibt es einen Maßnahmenplan für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, der jeweils von den Divisionen und Standorten umgesetzt wird. Eng damit verbunden ist die Entwicklung proaktiver Steuerungsindikatoren (Leading KPIs), die neben den unfall-/ereignisbezogenen Kennzahlen auch eine Bewertung der Präventionsleistungen im jeweiligen Bereich ermöglichen sollen.

¹ Arbeitsunfälle werden erfasst, wenn sie zu einem oder mehr Ausfalltagen geführt haben. Die Unfallquote bezieht sich auf eine Million Arbeitsstunden.

Im Rahmen interner Audits wird die praktische Umsetzung der Prozesse aus den Managementsystemen regelmäßig überprüft und es werden Ansatzpunkte für Verbesserungen ermittelt.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Risiken am Arbeitsplatz in Bezug auf Arbeits- und Anlagensicherheit werden regelmäßig ermittelt und bewertet. Als Basis für die Festlegung von Schutz- und Präventionsmaßnahmen werden erforderliche Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die Vorgehensweisen bei der Gefährdungsbeurteilung sind im Managementsystem festgelegt.

Mittels etablierter checklistenbasierter Verfahren werden der Schweregrad möglicher Verletzungen und deren Eintrittswahrscheinlichkeit beurteilt. Außerdem werden insbesondere bei Instandhaltungsmaßnahmen an Maschinen und Anlagen sogenannte Arbeitsfreigabeverfahren angewendet, die ebenfalls eine Ermittlung von Gefährdungen beinhalten.

Um die Sicherheit von Arbeitsmitteln und Anlagen sicherzustellen, unterliegen diese regelmäßigen Wartungs- und Inspektionsvorgaben. Je nach Gefährdungspotenzial der Arbeitsmittel werden wiederkehrende Prüfungen von besonders qualifizierten Personen durchgeführt.

Aus Ereignissen lernen

Arbeitsunfälle werden erfasst und untersucht. Darüber hinaus sollen auch sogenannte „Beinaheunfälle“ einbezogen werden. Mithilfe von Unfallberichten und „Lessons-Learned-Newslettern“ werden Ereignisse innerhalb des Unternehmens kommuniziert. Bei schweren Unfällen und Ereignissen mit hohem Gefährdungspotenzial wird darüber hinaus zeitnah ein sogenannter „Safety Flash“ erstellt und verteilt, um kurzfristig über besondere Risiken zu informieren.

Sicherheitskultur

Voraussetzung für unfallfreies Arbeiten ist eine nachhaltig ausgeprägte Sicherheitskultur im Unternehmen. Unsichere Handlungen sollen konsequent vermieden, unbewusste Fehlhandlungen in bewusste sichere Handlungsweisen überführt und auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens ein gemeinsames Werteverständnis zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschaffen werden. Dafür wurde die Sicherheitskultur in der Südzucker-Gruppe auch im zurückliegenden Geschäftsjahr weiterentwickelt.

Neben Workshops und Seminaren zur Sicherheitskultur wurden „Safety Days“ durchgeführt, beispielsweise bei CropEnergies in Belgien und bei der Division Zucker in Polen und Deutschland. Verschiedene Instrumente zur Kommunikation wurden eingeführt bzw. weiterentwickelt. Dazu gehört der sogenannte Sicherheitsmoment, bei dem zu Beginn von Besprechungen oder Konferenzen ein arbeitsschutzrelevantes Thema angesprochen wird. Fünf Werke der Division Freiburger wurden nach ISO 45001 (Arbeitsschutz) zertifiziert.

Unfallfrei haben im vergangenen Geschäftsjahr unter anderem die folgenden Produktionsstandorte gearbeitet: Im Segment Zucker die Fabriken in Drochia/Moldau, Étrépagny/Frankreich, Roye/Frankreich, Roman/Rumänien und Ropczyce/Polen, im Segment Stärke Tandarei/Rumänien und Szabadegyhaza/Ungarn und im Segment CropEnergies die Standorte Loon-Plage/Frankreich und Wilton/UK sowie eine Reihe weiterer Standorte im Segment Frucht. Unfallfreie Werke wurden im Rahmen des jedes Jahr stattfindenden Arbeitssicherheitswettbewerbs ausgezeichnet.

Arbeitssicherheitskennzahlen¹

	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Unfallquote	11,1	11,3	9,6	10,1
Unfallbedingte Ausfalltagequote	187	186	192	214
Anzahl der Unfälle	377	383	366	377
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	1	1	0

¹ Ab 2023/24 erfolgen die Angaben bezogen auf das Geschäftsjahr (1. März bis 28./29. Februar), zuvor bezogen auf das Kalenderjahr. Unfallquote und unfallbedingte Ausfalltagequote beziehen sich jeweils auf eine Million Arbeitsstunden. Arbeitsunfälle werden erfasst, wenn sie zu einem oder mehr Ausfalltagen geführt haben. Für neue Standorte wurden in den Vorjahren Schätzungen vorgenommen.

TABELLE 026

Die Anzahl von Unfällen stieg konzernweit auf 377 (366). Dementsprechend stieg die Unfallquote gegenüber dem Vorjahr von 9,6 auf 10,1. Die Ausfallzeit je Arbeitsunfall ist von 192 auf 214 gestiegen. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden lag im Berichtsjahr bei 37,3 Millionen. Unfälle mit Todesfolge gab es bei den eigenen Mitarbeitenden nicht. Leider ist im Geschäftsjahr 2023/24 eine Person einer Partnerfirma tödlich verunfallt. Als Arbeitsunfälle mit Todesfolge gelten Arbeitsunfälle, die ursächlich für den Tod der verletzten Person innerhalb eines Jahres anzusehen sind. In der Südzucker AG stieg die Anzahl von Unfällen auf 54 (41). Die Ausfallzeit je Arbeitsunfall ist von 216 auf 186 gesunken. Die Anzahl der gearbeiteten Stunden betrug rund 3,7 Millionen und die Unfallquote 14,3.

Die häufigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen waren Quetschungen, Prellungen und Verstauchungen gefolgt von Schnitt-, Riss-, Stich- und Schürfverletzungen, von Verbrühungen und Verätzungen sowie von Brüchen. Zu den Verletzungen im Berichtszeitraum haben im Wesentlichen die Handhabung mechanischer Arbeitsmittel und die körperliche Fortbewegung (Stolpern, Stürzen, Rutschen) geführt. Aus der Ermittlung und Bewertung möglicher Risiken für Verletzungen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen ergibt sich die Festlegung entsprechender Risikominderungsmaßnahmen (siehe Managementansatz).

Gesundheitsschutz

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden bestmöglich schützen.

Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner leisten durch ihre fachliche Kenntnis einen wichtigen Beitrag zur Minderung von Risiken arbeitsbedingter Erkrankungen; im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben werden z. B. externe arbeitsmedizinische Dienstleistungsunternehmen oder externe Ärztinnen und Ärzte beauftragt. Sofern erforderlich, wird die körperliche Eignung für bestimmte Tätigkeiten durch arbeitsmedizinische Untersuchungen festgestellt. Unter Wahrung der Vertraulichkeit der personenbezogenen Gesundheitsdaten beraten die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte bei der Gestaltung der Arbeitsplätze. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden auch psychische Belastungen beurteilt. Auf dieser Basis werden beispielsweise organisatorische Anpassungen vorgenommen und Angebote für Präventionskurse wie Stressmanagement-Kurse unterbreitet. Altersteilzeitprogramme ermöglichen es älteren Mitarbeitenden, den Übergang in den Ruhestand dem eigenen Gesundheitszustand individuell anzupassen.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet Südzucker standortspezifisch individuelle Angebote zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit, wie z. B. Präventionsmaßnahmen (Rückengymnastik, Yoga, Gesundheitstage, Ernährungs- und Nichtraucherurse, Kooperationen mit Fitness-einrichtungen, Teilnahme an Laufveranstaltungen) oder Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längerer Krankheit. Seminare und Trainings sollen dabei unterstützen, den beruflichen und persönlichen Alltag gesundheitsbewusst zu gestalten; diese bieten wir auch online an. Darüber hinaus werden auch Angebote zur Gripeschutzimpfung unterbreitet.

Die Sonderregelungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden im Laufe des Geschäftsjahres 2023/24 aufgehoben, wobei nach wie vor die Situation hinsichtlich des Auftretens infektiöser Atemwegserkrankungen aufmerksam verfolgt wird. Bei Bedarf werden spezifische Schutzmaßnahmen getroffen. Ziel ist es dabei, weiterhin einen hohen Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erreichen.

Kommunikation und Schulung

Die Kommunikation und die Beteiligung der Mitarbeitenden bzw. ihrer Vertretungen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat im Unternehmen einen hohen Stellenwert. So werden Gremien eingerichtet, in denen sich Führungskräfte, Expertinnen und Experten sowie Mitarbeitende bzw. ihre Interessenvertretung regelmäßig über die für den Arbeitsschutz relevanten Themen austauschen. Mehr als 63 % der Beschäftigten werden durch formelle Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkomitees der Betriebsstätten vertreten. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden auch Systeme zur strukturierten Kommunikation von Ideen und Verbesserungsvorschlägen zur Verfügung, wie beispielsweise das digitale Ideenmanagement, das den Mitarbeitenden über Firmen-PCs zugänglich ist.

Ausgehend von den mit den jeweiligen Tätigkeiten verbundenen Gefährdungen werden die Mitarbeitenden erstmals und dann regelmäßig wiederkehrend unterwiesen. Der Schulungsbedarf wird in der Regel mithilfe von Checklisten ermittelt und systematisch erfasst. Schulungen werden dann entweder durch die Vorgesetzten, die Beauftragten oder externe Fachkräfte an den Standorten durchgeführt. Wo notwendig, finden Schulungen auch extern statt. Darüber hinaus finden Aktionstage mit Arbeitsschutzthemen statt oder es werden Arbeitsschutzthemen als sogenannte Monatsthemen im Intranet, per Aushang, Faltblatt oder Präsenzschulung kommuniziert.

Dem hohen Stellenwert der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Unternehmen entsprechend wurde zur Unterstützung der Maßnahmen im Geschäftsjahr 2023/24 ein konzernweites Kommunikationskonzept entwickelt. Unter dem Slogan „Safety First. Because you matter“ sollen die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden prominent sichtbar gemacht, Identifikation und Wiedererkennungseffekte geschaffen und eine Verankerung in der Unternehmenskultur erreicht werden.

Weitere Informations- und Motivationskampagnen mit dem neuen Slogan sind geplant, z. B. eine Kampagne zur Sensibilisierung im Hinblick auf Stolper- und Sturzunfälle.

Dialog mit den Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften

Der soziale Dialog mit der gewählten Vertretung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig. In regelmäßigen Arbeitstreffen werden die Delegierten der Arbeitnehmervertretung auf Betriebs-, Unternehmens- und europäischer Ebene informiert. Wichtige Themen der Mitbestimmung wie beispielsweise Organisationsveränderungen, Struktur- oder Kosteneffizienzprogramme werden in aller Regel im Einvernehmen beschlossen.

Die Hälfte der Aufsichtsratsmandate wird durch eigene Arbeitnehmervertreter und Mitglieder der Gewerkschaft wahrgenommen, die damit in alle wesentlichen Unternehmensentscheidungen eingebunden sind.

An nahezu allen europäischen Standorten sowie an einigen weltweiten Standorten sind Gewerkschaften in die Verhandlung ein- oder mehrjähriger Tarifverträge einbezogen.

Insgesamt haben weltweit 63 (62) % aller Mitarbeitenden in der Südzucker-Gruppe einen tarifgebundenen Arbeitsvertrag; in Deutschland liegt die Quote bei 77 (71) %, in der restlichen EU bei 85 (88) %. Nach Segmenten betrachtet liegt der Anteil im Segment Stärke bei 99 (99) %, gefolgt von den Segmenten Zucker mit 96 (89) %, CropEnergies mit 59 (71) %, Frucht mit 41 (43) % und Spezialitäten mit 40 (39) %.

Betriebsvereinbarungen bestehen unter anderem zu Vorgaben zur Arbeitssicherheit, über die Gewinnbeteiligung, über gleitende Arbeitszeit und zur Qualifizierung der Mitarbeitenden.

Bereits vor mehr als 25 Jahren wurde in der Südzucker-Gruppe ein Europäischer Betriebsrat etabliert, der regelmäßig mit dem Vorstand Themen mit länderübergreifendem Charakter erörtert.

