

Nachhaltigkeitsbericht 2017 der Hambrock Großhandel GmbH



Im Zuge der Planungen unserer 2015 / 2017 fertig gestellten Betriebserweiterung und der damit verbundenen Überlegungen zur zukünftigen strategischen Ausrichtung des Unternehmens haben wir uns auch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt.

Als Eltern von 2 bzw. 3 Kindern beschäftigen uns selbstverständlich Fragen nach Generationen-Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und Lebensqualität. Dieser Verantwortung gerecht zu werden, begleitet uns auch in unserem beruflichen Alltag.

Als Geschwisterpaar führen wir das Unternehmen nunmehr bereits in der vierten Generation. Als Mittelständler sind wir Eigentümer und in der Geschäftsführung sind unsere Entscheidungen langfristig ausgelegt, zur Sicherung des Fortbestands des Unternehmens. Getreu dem Motto, das wir von unseren Eltern mitgenommen haben: „Besitze etwas, um es zu erhalten“.

Der ursprüngliche Begriff von *sustainable development* beinhaltet den Anspruch, eine Entwicklung zu nehmen, die es der Gesellschaft ermöglicht, die heutigen Bedürfnisse zu befriedigen, ohne die Chance aufs Spiel zu setzen, dass dies auch zukünftigen Generationen gelingen kann. Es ist unsere Aufgabe, unseren Nachkommen ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge zu hinterlassen.

Das Thema Nachhaltigkeit lässt sich in verschiedene Bereiche aufteilen:

1. Generationen-Gerechtigkeit
2. Lebensqualität
3. Sozialer Zusammenhalt
4. Internationale Verantwortung

Zu diesen Punkten haben wir uns die Frage gestellt, welche Möglichkeiten, Strategien und Ziele einer positiven Einflussnahme wir haben. Nachhaltige Entwicklung ist in unseren Augen ein Such- und Lernprozess, der uns in den kommenden Jahren permanent begleiten wird. Dieser Prozess muss sich daher regelmäßig einer Überprüfung und Kontrolle unterziehen, um mit neuen Entwicklungen, sei es technisch als auch sozialpolitisch und ethisch in Einklang gebracht zu werden.

In unserer unternehmerischen Verantwortung steht das nachhaltige Wirtschaften für uns im Vordergrund. Es geht uns in erster Linie um *Corporate Social Responsibility*, also darum, wie Gewinne erwirtschaftet werden, nicht um deren weitere Verwendung.

In unserem begrenzten, regionalen Wirkungskreis betrifft uns das Thema der internationalen Verantwortung nur am Rande. Wir sind uns aber der Tatsache bewusst, dass wir im Rahmen unserer Lieferanten- und Produktauswahl auch diesen Bereich streifen.

Unser Unternehmen in Zahlen



Gegründet	1896
Mitarbeiter	87 Personen
Kunden	ca. 800 Kunden schenken uns ihr Vertrauen
bebaute Flächen	ca. 5.000m ² Lagerfläche ca. 850m ² Bürofläche
Fahrzeuge	30 LKWs und PKWs
Sortimentsgröße	8.000 Artikel



1. Generationen-Gerechtigkeit

1.1. Ressourcenschonung:

1.1.1. Was im kleinen Zuhause anfängt, versuchen wir im betrieblichen Umfeld weiterzuführen. Müllvermeidung, Mülltrennung und –Verwertung. Im Rahmen unserer Kommissionierungen und Auslieferungen versuchen wir konsequent, Transportverpackungen mehrfach zu verwenden. Mit umliegenden Entsorgern haben wir Verträge, die dafür sorgen, dass der unvermeidbare Abfall sinnvoll und umweltschonend verwertet und möglichst einer Wiederverwertung zugeführt wird.

1.1.2. Im Rahmen einer Studie der Fachhochschule Münster, Institut für nachhaltige Ernährung und Ernährungswirtschaft, haben wir uns an dem Projekt „Reduktion von Warenverlusten und Warenvernichtung in der Außer-Haus-Verpflegung – ein Beitrag zur Steigerung der Ressourceneffizienz“ beteiligt, die durch das Wissenschaftsministerium des Landes NRW gefördert wurde. Die Ergebnisse sind auf nachstehender Internet-Adresse abrufbar:

<https://www.fh-muenster.de/isun/veroeffentlichungen.php?p=3>

1.1.3. Die beste Energie ist die, die nicht verbraucht wird. Technisch sind alle Kühl- und Tiefkühlhäuser sowie unsere Auslieferungsfahrzeuge so energieeffizient ausgestattet, dass zur Einhaltung der Kühlketten und gesetzlichen Auflagen ein Minimum an Energie verwendet werden

1.1.4. Im Laufe unserer Betriebserweiterung haben wir sowohl den Lager-Neubau, als auch im Nachgang den kompletten bestehenden Gebäudekomplex mit moderner, energieeffizienter LED-Beleuchtung, incl. Präsenzmeldern ausgestattet bzw. nachgerüstet, um sicherzustellen, dass Energie nur dort verbraucht wird, wo sie aktuell zur Arbeit benötigt wird. Die 2017 erstellte Büroerweiterung wurde ebenfalls mit dem Blick auf Energieeffizienz errichtet und dafür mit Präsenzmeldern ausgestattet. Die Beheizung wird über Wärme-Rückgewinnung sichergestellt.

1.2. Ausbau erneuerbarer Energien

Bereits auf dem Dach unseres ersten Bauabschnitts haben wir eine Photovoltaik-Anlage installiert, die seit 2009 mit ihren 360 Modulen jährlich ca. 42 to CO₂ einspart. Im Zuge der Gebäude-Erweiterung im Jahr 2015 wurde eine weitere Anlage mit 532 Solarmodulen in Betrieb genommen, die uns aufgrund der technischen Fortentwicklung in die Lage versetzt, einen großen Teil unsere Strombedarf zu produzieren und selbst zu verbrauchen und eine Einsparung von weiteren ca. 67 to CO₂ jährlich ermöglicht.

1.3. Klimaschutz

- 1.3.1. Der Einsatz der Photovoltaikanlage hat bislang ca. 570 t CO₂ eingespart und damit zum Klimaschutz beigetragen.
- 1.3.2. Bei der Auswahl unserer LKWs achten wir auf aktuelle technische Standards, die den Kraftstoffverbrauch und die CO₂-Emission möglichst reduzieren. Alle LKWs erfüllen unseres Unternehmens die Euro5-bzw. Euro6-Norm. Darüber hinaus setzen wir in der Tourenplanung ein modernes EDV-Programm ein, das uns hilft, unsere Auslieferungen Kilometer- und Zeitoptimiert zu planen.

1.4. Bildung

- 1.4.1. Wir sind ein Ausbildungsunternehmen. Wir bieten Jugendlichen die Chance, ihre Ausbildung in unserem Unternehmen zu absolvieren und damit eine gute Grundlage für ihre berufliche Zukunft zu legen. Wir bilden sowohl im kaufmännischen Bereich Groß- und Außenhandelskaufleute aus, wie auch den Fachlageristen oder als Erweiterung die Fachkraft für Lagerlogistik. Darüber hinaus engagieren wir uns im Prüfungsausschuss der IHK NordWestfalen.
- 1.4.2. Auch unsere Mitarbeiter können aus verschiedenen Formen der Weiterbildung auswählen. Über die Service-Bund Akademie werden verschiedenste Bereiche der Weiterqualifikation angesprochen, es besteht aber auch die Möglichkeit Online-Schulungen in Anspruch zu nehmen. Selbstverständlich stehen wir auch anderen Bildungsträgern offen gegenüber.

2. Lebensqualität

2.1. Wirtschaftlicher Wohlstand

Wir sind bestrebt, unser Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich zu führen, um damit auch unseren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz und ein geregeltes Einkommen zu gewährleisten. Trotz des sich überall intensivierenden Kostendrucks sind wir nicht dem Trend des Outsourcing gefolgt und greifen z.B. auch nur im äußersten Notfall auf Unterstützung aus der Zeitarbeit zurück. Wir sind einem Arbeitgeberverband angeschlossen und unterwerfen uns nach wie vor der Lohn- und Gehalts-Tarifbindung. Wir lehnen es ab, Renditeerhöhungen zu Lasten unserer Mitarbeiter zu erzielen.

2.2. Gesundheit und Ernährung

Als Inverkehrbringer von Lebensmitteln sehen wir uns diesem Punkt besonders verpflichtet.

2.2.1. Lebensmittelsicherheit: Mit unserer IFS Cash & Carry/Wholesale-Zertifizierung und auch mit der Bio-Zertifizierung, die die Grundlagen für Lebensmittelsicherheit und Qualität bilden, leisten wir unseren Beitrag. Eingebettet in das IFS ist das HACCP-Konzept (HACCP = AUF DEUTSCH: Risiko-Analyse Kritischer Kontroll-Punkte). Damit stellen wir sicher, dass die in unserem Unternehmen im Hinblick auf die Sicherheit der Lebensmittel gefährdenden Situationen ermittelt, erkannt, überwacht und im Gefahrenfall korrigiert werden, damit immer nur einwandfreie Ware an unsere Kunden und damit am Ende auch an den Endverbraucher gelangt. Jährlich unterziehen wir uns einem unabhängigen Audit.



Darüber hinaus führen wir das MSC-Siegel des Marine Stewardship Council. Konkret heißt das für die zertifizierten Fischereien, „*dass nur so viel Fisch entnommen werden darf wie auch nachwachsen kann, und dass die Altersstruktur und das Geschlechterverhältnis so erhalten bleiben müssen, dass die Fortpflanzung und die Produktivität der Fischbestände nicht beeinträchtigt werden. Die natürlichen Verhältnisse zwischen den verschiedenen Arten innerhalb eines Ökosystems müssen bestehen bleiben. Das Töten und Verletzen von gefährdeten, bedrohten oder geschützten Arten muss auf das absolute Minimum reduziert werden. Es müssen umweltverträgliche Fangmethoden eingesetzt und Schonzeiten und -gebiete beachtet werden. So werden Laich- und Aufwuchsgebiete und einmalige Lebensräume geschützt*“ (<http://www.wwf.de/themen-projekte/meere-kuesten/fischerei/nachhaltige-fischerei/der-marine-stewardship-council-msc/>).

2.2.2. Sortimentsauswahl

Unser Sortiment wird deutlich bestimmt von den Eigenmarken des Servicebunds, die sorgfältig ausgewählt und permanent überprüft werden. Die Gruppengemeinschaft ermöglicht u.a. den Import von Fleisch und Fisch aus der ganzen Welt und versetzt uns, als Gruppe, in die Lage, unsere Ansprüche auf Qualität, Nachhaltigkeit und artgerechter Tierhaltung nachdrücklich umzusetzen.



Rodeo:

Sowohl in Argentinien, Uruguay wie auch in Neuseeland beziehen wir unser Fleisch ausschließlich von uns persönlich bekannten Produzenten. Die Tiere werden artgerecht in reiner Weidehaltung aufgezogen. Diese natürliche Ernährungsweise und Haltung sichert die außergewöhnliche Qualität. In regelmäßiger Überprüfung der Produzenten vor Ort durch den Service-Bund vergewissern wir uns auch der lückenlosen Rückverfolgbarkeit von der Geburt, Ernährung, Aufzucht, Transport bis zu Schlachtung und Zerlegung.



Mermaid:



Aus Vietnam und Bangladesh und auch aus Argentinien importiert der Servicebund Meeresfrüchte in ausgesuchten Standards. Das Label Mermaid steht für Seafood in permanent kontrollierter Qualität. Auch hier wurden Produzenten vor Ort persönlich sorgfältig ausgesucht. Das ermöglicht hier ebenfalls eindeutige Angaben zum Ursprung, Aufzucht und Fang

Durch die zunehmende Überfischung der Meere sind heute Aquakulturen für die Warenverfügbarkeit unverzichtbar. Der Service-Bund unterstützt in diesem Segment ausschließlich naturnahe Zuchten, in denen Garnelen ausreichend Platz haben und langsamer wachsen.



Des Weiteren gewährleistet, dass die Bewirtschaftung und Ernte aller Mermaid-Produkte ohne Kinderarbeit auskommt.

Regionalität:

Zur Vermeidung langer Wege, Verkehrs- und Umweltbelastung und zur Stärkung der Region bemühen wir uns, mit Lieferanten aus der Region zusammenzuarbeiten. Hier haben wir verlässliche Partner gefunden, mit denen wir im Bereich von Frischfleisch wie auch Obst- und Gemüse, Kartoffel- und Feinkostprodukten rege Geschäftsbeziehungen pflegen und auch über gemeinsame Logistik positive Effekte erzielen können.



M+L Fleischwaren in Bocholt (<http://www.hohenmarker.de/>)

Mit diesem Partner verbindet uns eine langjährige Geschäftsbeziehung, ebenfalls ein modernes, mittelständisches Unternehmen, das trotz Innovation und Wachstum den Anspruch an die Qualität ihrer Produkte nicht aus dem Auge verloren hat und über ein zertifiziertes Qualitätssicherheitssystem verfügt. Frisches Schweinefleisch, portionierte Ware und auch Gehacktes beziehen wir aus der Region.



Aus dem Pflanzen-Center Mühlenbeck ([http://www.pflanzencenter-](http://www.pflanzencenter-muehlenbeck.de/index.htm)

[muehlenbeck.de/index.htm](http://www.pflanzencenter-muehlenbeck.de/index.htm)) in Münster beziehen wir unsere frischen Gurken. Das Familienunternehmen betreibt ein Gartencenter und die Grundfläche der gesamten Gärtnerei liegt bei rund 45.000qm, die Gewächshausfläche beträgt 12.000qm, die Verkaufsfläche noch einmal 1500qm.



Spargel und Erdbeerhof lütkeZutelgte

in Telgte und Ostbevern (<http://www.luetkezutelgte.de/>)



Wir sind überzeugt von der Qualität unseres deutschen Spargels aus der Region. Erntefrisch, saftig und einzigartig aromatisch kommt er auf den Tisch. Seit dem Jahr 1990 beschäftigt sich der

Spargel und Erdbeerhof lütkeZutelgte mit dem professionellen Spargelanbau mit all seinen vielen Arbeitsschritten. So bestechen die Erzeugnisse durch ihren unverwechselbaren Geschmack, der unsere Kunden nicht nur aus der Region Warendorf und Münster begeistert.



Nicht umsonst gilt die Erdbeere als Königin unter den Sommerfrüchten. Die Erdbeeren aus der Region Warendorf sind immer wieder ein ganz besonderer Genuss. Witterungsabhängig beginnt die Erdbeerernte meist gegen Anfang Mai im Folientunnel, danach wird im Freiland gepflückt, sodass bis



Kartoffelerzeugerbetrieb Köckerling in Delbrück (<http://www.koeckerling-gmbh.de/>)



Die Firma Köckerling GmbH & Co.KG in Delbrück baut bereits seit 1947 Kartoffeln an. Der Familienbetrieb startete mit 2 ha Anbaufläche und eigener Direktvermarktung.

Der Anbau, die Pflege und Ernte der Kartoffeln wird in Eigenregie durch eigene

Mitarbeiter und eigene Maschinen durchgeführt. So stellte sie von Anfang an die Einhaltung hoher Qualitätsansprüche sicher. 1986 kam in der Firma Köckerling Delbrück der Schälbetrieb hinzu. Diese Erweiterung machte eine Lagerhaltung für die Kartoffeln erforderlich.

In den Jahren 2002 und 2007 wurde die Lagerkapazität durch den Neubau eines 600t-Kühlagers und eines 1800t-Flächenlagers kontinuierlich ausgebaut. Durch den weiteren Neubau eines 2300t-Kistenkühlagers im Jahr 2010 wurde ein kontinuierlicher Kartoffelbestand am Lager sicher gestellt, wodurch der Übergang zwischen alt- und neuerntiger Kartoffeln innerbetrieblich gelöst und eine gleichbleibende, hohe Qualität garantiert ist.

Schnittgemüse

Vorproduziertes Schnittgemüse – so genannte Ready Cuts – sind heute nicht mehr aus der Küche wegzudenken. Die Köckerling GmbH & Co.KG beliefert uns täglich frisch mit einem umfangreichen Gemüsesortiment. Die Einzelblattsalate und Schnittgemüse werden frisch gewaschen, sorgfältig geputzt und verpackt. Eine gut organisierte Logistik sowie eine geschlossene Kühlkette sorgen dafür, dass die Ware innerhalb kürzester Zeit zur Weiterverwendung bei uns eintrifft – genauso frisch als wäre sie gerade eben erst selbst zubereitet worden. Diese Ready Cuts können, ganz nach Bedarf, unterschiedlich verarbeitet werden: In Scheiben, am Stück geschält, gewürfelt, geviertelt, geraspelt oder gestiftet in unterschiedlichen Schnittstärken und Verpackungseinheiten.



Feinkost Kühlmann in Rietberg und Delbrück (<http://www.kuehlmann.de/>)



Seitdem die Heinrich Kühlmann GmbH & Co. KG im Jahre 1912 als Landhandel gegründet wurde, ist sie fest in Familienhand bzw. -händen. Ohne Investor, ohne Teilhaber und ohne Großkonzern im Rücken ist man im Laufe der Jahre zu dem geworden, was man heute ist: Ein mittelständisches Familienunternehmen mit über 400 fest angestellten Mitarbeitern, in dem man in Generationen, und nicht in Quartalen denkt.



In weißer Hygiene-Kleidung, mit Mundschutz, Kopfbedeckung und Handschuhen geht es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Produktion mehrfach durch viele Hygiene- und Reinigungsschleusen, bis sie auf über 20.000 m² in Rietberg-Westerwiehe und in Westenholz tagtäglich über 1 Million Feinkostportionen herstellen.

Die Einhaltung höchster Hygiene- und Sicherheitsstandards ist bei der Firma Kühlmann ebenso wichtig und selbstverständlich, wie die Verwendung frischester Zutaten und die schonende Verarbeitung der Rohwaren. Und obwohl selbstverständlich viele Maschinen und technische Qualitätsinstrumente genutzt werden, verlässt man sich dort nicht ausschließlich auf sie.



Rohwaren, Zwischenprodukte und fertigen Gourmetsalate werden von den Mitarbeitern immer wieder auf ihre Qualität hin überprüft. Es wird betrachtet, gerochen, geschnitten, gewogen, geschmeckt und geprüft – permanent, von der Anlieferung bis zum Versand. Die Qualitätssicherung optimiert laufend die Prozesskette und so wird, „Gutes für Gourmets“ hergestellt.

3. Sozialer Zusammenhalt

3.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen unserer wirtschaftlichen Tätigkeit bemühen wir uns, unseren Mitarbeitern ein vertretbares Arbeitsumfeld zu bieten. Die Anforderungen aus dem Markt haben dazu geführt, dass sich Arbeitszeitfenster drastisch erweitert haben und an vielen Stellen leider nicht mehr als familienfreundlich zu bezeichnen sind. In Rahmen unseres Gestaltungsspielraums versuchen wir durch verschiedene Arbeitszeitmodelle die persönlichen Vorlieben bzw. Erfordernisse unserer Mitarbeiter mit einfließen zu lassen.

3.2. Gleichberechtigung

Die Entwicklung der letzten Jahre hat dazu geführt, dass sich die Mitarbeiterzahl entscheidend erhöht hat. Das Unternehmen beschäftigt eine Vielzahl von Mitarbeitern aus verschiedensten Herkunftsländern. Keine Form von Diskriminierung bzw. Mobbing wird in unserem Unternehmen geduldet und würde zu personalrechtlichen Konsequenzen führen.

3.3. Integration

Der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Mitarbeitern im Rahmen des Gesetzes zur Teilhabe am Arbeitsleben kommen wir nach.