

# Online-Ergänzung zum Printbericht

---

## **REWE Group-Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012**

In der „Online-Ergänzung zum Printbericht“ befinden sich – nach Kapiteln sortiert – weiterführende Informationen zu ausgewählten, für die jeweiligen Themenbereiche relevanten GRI-Indikatoren. Ihre Abfolge entspricht der Systematik des GRI-Indexes. Die „Online-Ergänzung zum Printbericht“ ist keine eigenständige Publikation, sie leistet nur im Kontext mit dem „Printbericht“ sinnvolle, verständnisvertiefende Aussagen.

# Strategie und Management

---

## 1.2 – Wichtigste Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen

---

Um den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern, hat die REWE Group ihr effizientes Risikomanagement System (RMS) 2009 systematisiert und seither sukzessive weiterentwickelt. Mithilfe des RMS erfolgt eine gesamtheitliche Identifikation, Bewertung, Analyse, Kommunikation sowie Steuerung von internen und externen Risiken. Der Prozess der Risikoerfassung und -bewertung erfolgt bei der REWE Group „bottom-up“. Das heißt, die Organisationseinheiten der Strategischen Geschäftseinheiten wie beispielsweise Category Management, Immobilien, Marketing, Personalwesen, Qualitätsmanagement und Recht definieren relevante Risiken mit einer geschätzten Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Risiken werden geprüft und zentral erfasst. Die Steuerung obliegt dem Risikofeld-

verantwortlichen. Auf Konzernebene werden die Risiken aggregiert und in einem Risikobericht halbjährlich veröffentlicht. Die wesentlichen Risiken sowie die Risikostruktur des Konzerns werden dem Vorstand präsentiert. Ein Beispiel für ein solches Risiko ist die Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes; dieses führt für die REWE Group und ihre selbstständigen Kaufleute zu erheblichen Mehrkosten. Ein Ad-hoc-Meldeverfahren stellt zwischen den Berichtszeiträumen eine zeitnahe Berichterstattung sicher. Das Risikomanagement wird regelmäßig in Teilbereichen durch die interne Revision sowie jährlich im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch die Wirtschaftsprüfer geprüft.

## 4.1 – Führungsstruktur der Organisation

## 4.7 – Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen

---

Seit Februar 2012 sind der gesamte Vorstand der REWE Group sowie die Generalbevollmächtigten im Nachhaltigkeitsstrategiekreis vertreten. Als Vorsitzender des Vorstands verantwortet Alain Caparros die gesamte Nachhaltigkeitsstrategie der REWE Group. Manfred Esser, zuständig für die Bereiche Discount International, Strategischer Einkauf, Shopper Marketing, Qualitätssicherung, Produktion und Coopernic, leitet das rund 40-köpfige Gremium. Jan Kunath ist für alle Maßnahmen des nationalen Discountgeschäfts zuständig und Lionel Souque für das Vollsortiment National; beide treiben eine nachhaltigere Sortiments-

gestaltung in ihren Geschäftsbereichen voran. Frank Wiemer übernimmt diese Aufgabe für das Geschäftsfeld Fachmarkt National; darüber hinaus fallen die Bereiche Logistik und Unternehmenssicherheit in seinen Verantwortungsbereich. Er kümmert sich dabei um die Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Transport- und Logistikkonzepte.

Dr. Christian Mielsch verantwortet die Bereiche Finanzen, Betriebswirtschaft, IT und Immobilien. Darüber hinaus ist er für den umweltschonenden Einsatz von Ressourcen, Maßnahmen zur Erreichung des Klimaziels sowie das Energiemanagement zuständig.

## EC4 – Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand

---

Mit ihren rund 15.500 Märkten und Reisebüros trägt die REWE Group wesentlich zur Entwicklung und Förderung der jeweiligen Region bei. Sie schafft neue Arbeitsplätze, zahlt Steuern und Abgaben und engagiert sich in kulturellen und sozialen Projekten. Diese Aufgabe wird auch durch Zuwendungen der öffentlichen Hand unterstützt.

2010 wurde für das Logistikzentrum Landsberg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regio-

nalen Wirtschaftsstruktur“ ein Zuschuss von bis zu 7,6 Millionen Euro bewilligt, von denen im Juli 2012 7,1 Millionen Euro ausgezahlt wurden. Verbunden war der Zuschuss mit der Auflage, 40 Arbeitsplätze zu sichern sowie 87 neue Arbeitsplätze zu schaffen, davon 7 Ausbildungsplätze. Darüber hinaus hat die PENNY Immobilien Eins GmbH im April 2010 ein Darlehen über 20,1 Millionen Euro zu einem vergünstigten Zinssatz von 3,25 Prozent pro Jahr aufge-

nommen. Der Kredit stammt aus dem European Recovery Program (ERP)-Umwelt- und Energieeffizienzprogramm. Für das Logistikzentrum Oranienburg wurde 2011 ein Zuschuss von bis zu 14,5 Millionen Euro bewilligt, von denen im Juli 2012 11,6 Millionen ausgezahlt wurden und im August 2013 weitere 1,5 Millionen Euro. Der Zuschuss ist mit der Auflage verbunden, 170 Arbeitsplätze zu schaffen und zu besetzen, davon 40 für Frauen, sowie 11 Ausbildungsplätze. Darüber hinaus hat die REWE LOG 4 GmbH im Januar 2012 ein Darlehen über 39 Millionen Euro aus dem KfW-Umwelt- und Energieeffizienzprogramm zu einem vergünstigten Zinssatz von 2,75 Prozent pro Jahr aufgenommen.

Im Rahmen der Finanzierung des Logistikzentrums Neulsenburg hat die REWE LOG 5 GmbH im Dezember 2012 ebenfalls ein zinsvergünstigtes Darlehen aus dem KfW-

Umwelt- und Energieeffizienzprogramm aufgenommen. Die Darlehenssumme beträgt 125 Millionen Euro und wurde im Januar 2013 ausgezahlt. Der Zinssatz liegt bei 1,35 Prozent pro Jahr.

Darüber hinaus haben die REWE Group und die REWE International AG die üblichen öffentlichen Fördermittel, insbesondere im Personalbereich, in Anspruch genommen. So erhielt die REWE International AG für die Förderung von Altersteilzeit Mittel in Höhe von 1.336.990,78 Euro 2011 und 1.746.022,88 Euro 2012. Für die Förderung der Lehrlinge erhielt sie 2011 1.301.277,96 Euro sowie 1.220.875,51 Euro 2012. Weiterhin vergab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 134.080 Euro an das Gesundheitsmanagement der REWE Group zur Förderung des Projekts „Lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz“ (LoS!).

---

## EC9 – Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

---

Mit rund 15.500 Märkten und Reisebüros ist die REWE Group in vielen Gemeinden ein wichtiger Arbeitgeber, der international rund 328.000 Arbeitsplätze in einem breiten Qualifikationsspektrum anbietet. Mit jedem neu eröffneten Markt investiert die REWE Group nicht nur in neue Arbeitsplätze, sondern setzt mit den

damit einhergehenden Infrastrukturinvestitionen, Steuern und Abgaben sowie den vielfältigen sozialen Aktionen der Mitarbeiter, Marktleiter und selbstständigen Kaufleute auch wichtige Impulse für die Entwicklung und Förderung der jeweiligen Region.

---

## S01 – Auswirkungen auf das Gemeinwesen

## S09 – Negative Auswirkungen auf das Gemeinwesen

## S010 – Maßnahmen bei negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen

---

Die Geschäftstätigkeit der REWE Group hat vielfältige Auswirkungen auf das Gemeinwesen an den jeweiligen Standorten der Märkte:

- Die Folgen für die Umwelt werden über gesetzliche Standards geregelt, die die REWE Group einhält.
- Die Berücksichtigung der Mitarbeiterbedürfnisse hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit werden über die Einbindung der Arbeitnehmer über die Betriebsräte gewährleistet.
- Lokale Bedürfnisse der Gemeinden, einschließlich sozial benachteiligter Gruppen, werden über die individuellen Aktivitäten der Partnerkaufleute berücksichtigt.
- Zusätzlich werden lokale Arbeitsplätze geschaffen.

Nachdem die REWE Group entschieden hat, an einem bestimmten Standort einen neuen Markt zu bauen, konsultiert das Unternehmen zunächst die zuständige Gemeinde. Bei einem Markt mit einer Fläche von mehr als 800 Quadratmetern muss eine Sondergebietsausweisung erfolgen. Hierfür sind die Kommunen

zuständig, da in der Regel der Flächennutzungsplan geändert werden muss. Die Änderung des Flächennutzungsplans unterliegt gesetzlich geregelten Abläufen: von der öffentlichen Auslegung über die Anhörung in der Stadt- beziehungsweise Gemeinderatssitzung, der Baugenehmigung und bei großen Vorhaben auch die Anhörung sogenannter Träger öffentlicher Belange. Darüber hinaus können bei großen Neubauvorhaben spezielle Anforderungen seitens der Gemeinde geäußert werden, zum Beispiel mehrgeschossige Bebauung oder architektonische Vorgaben.

Alle eigenen Geschäftstätigkeiten der REWE Group liegen innerhalb der EU. Mögliche negative Auswirkungen sind damit gesetzlich reguliert. Es gibt jedoch keine tatsächlichen negativen Auswirkungen auf das soziale, wirtschaftliche oder ökologische Wohlergehen von lokalen Gemeinden. Vielmehr leistet der Einzelhandel einen Beitrag zur Versorgungssicherheit und schafft wohnortnahe Arbeitsplätze. Dementsprechend gibt es auch keine Präventionsmaßnahmen.

---

## S03 – Schulungen zu Antikorruptionspolitik

---

Im Zeitraum März 2011 bis Dezember 2012 haben rund 1.100 Mitarbeiter einschließlich Führungskräfte der REWE Group-Zentrale, der Vertriebsgesellschaften REWE, PENNY, toom Baumarkt und ProMarkt sowie der Produktionsbetriebe Glocken Bäckerei und Qualitätsmetzgerei Wilhelm Brandenburg, für die das Thema Kartellrecht relevant ist, an einer kartellrechtlichen Schulung teilgenommen, in der auch Fragen zur Korruption

behandelt wurden (rund 100 Prozent). Darüber hinaus führte der Zentralbereich Governance & Compliance Awareness-Schulungen zu Antikorruption für Mitarbeiter und Führungskräfte der REWE Group durch. 2011 nahmen 73 Führungskräfte (rund 40 Prozent Top Executives in Deutschland) teil; 2012 waren es insgesamt 246 Mitarbeiter, davon gehörten 151 (rund 81 Prozent) der Leitungsebene in Deutschland an.

---

## S04 – Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

---

Hinweise, die die Compliance-Verantwortlichen erhalten, werden seit Mai 2011 systematisch im Compliance-Hinweistool erfasst, bearbeitet und zur Aufklärung an die zuständigen Fachbereiche – insbesondere an die Konzernrevision – weitergeleitet. Diese prüft den Sachverhalt und teilt dem Bereich Governance & Compliance die Ergebnisse beziehungsweise zu ergreifenden Maßnahmen mit. Die Umsetzung der Maßnahmen, zum Beispiel arbeits- oder strafrechtlicher Art, sind vertraulich und liegen in der Verantwortlichkeit der operativen

Einheiten. Insgesamt gingen 2011 fünf und 2012 neun Hinweise auf Korruption im Bereich Governance & Compliance ein.

Gemeinsam mit den Dezentralen Compliance Officern führt der Zentralbereich Governance & Compliance jährlich Workshops durch, um gemeinsam das Compliance-Programm weiterzuentwickeln und präventive Maßnahmen zur Minimierung von Compliance-Risiken zu implementieren.

---

## S05 – Lobbying

---

**Umsetzung des EU-Binnenmarktes:** Mit Sorge beobachtet die REWE Group seit mehreren Jahren Maßnahmen osteuropäischer Länder zur Abschottung ihrer Märkte durch Handels-, Wirtschafts- und Steuergesetze, aber auch durch nationale Gerichtsentscheidungen, Codes of Conduct oder politisch motivierte Kartellverfahren. Die gesetzlichen Maßnahmen zum Beispiel in Bulgarien, Ungarn oder der Tschechischen Republik wenden sich gegen ausländische Handelsunternehmen. Die REWE Group hat gemeinsam mit Kaufland und der Metro Group einen Brief des HDE an den Präsidenten der Europäischen Kommission José Manuel Barroso unterzeichnet und diesem Maßnahmen vorgeschlagen, um Schranken im europäischen Binnenmarkt zu beseitigen.

**Insolvenzrecht Lettland:** Ein fehlerhaftes Urteil des Insolvenzgerichts gegen SIA Palink, eine Tochtergesellschaft der REWE Group, führte zu einer rechtswidrigen Enteignung des Unternehmens. Der Vorstand der REWE Group verfasste einen Brief an die Mitglieder der Europäischen Kommission, Vertreter der Bundesregierung sowie der Regierung Lettlands, um auf diese Fehlent-

scheidung aufmerksam zu machen, und darauf hinzuwirken, dass das Insolvenzgesetz Lettlands allgemeinen EU-Grundsätzen der Rechtsstaatlichkeit und des Rechts auf Berufung entspricht.

**Nahversorgung mit großflächigen Lebensmittelvollsortimentern:** In den Stadtzentren gibt es zum Teil keine geeigneten, verfügbaren Flächen mehr für großflächige Lebensmittelvollsortimenter. Zugleich wird es aufgrund der Baunutzungsverordnung (BauNVO) zunehmend schwierig, die Genehmigung für den Betrieb eines neuen Lebensmittelmarktes zu erhalten, der mehr als 800 Quadratmeter Verkaufsfläche hat. Diese Regelung begünstigt das starke Flächenwachstum der Discounter. Die REWE Group fordert in einem Positionspapier, dass großflächige Lebensmittelvollsortimenter auch außerhalb von zentralen Versorgungsbereichen genehmigt werden sollen, wenn in den Zentren keine entsprechenden Flächen mehr zur Verfügung stehen. Adressaten waren der HDE und das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS).

---

## S06 – Zuwendungen an Parteien und Politiker

---

Seit dem 15. März 2012 gilt die Spendenrichtlinie für alle Unternehmen der REWE Group. Sie regelt den Mindeststandard für die Durchführung von Spenden und ist von allen Mitarbeitern und Führungskräften der REWE Group zu beachten.

Förderungswürdige Ziele sind:

- ▶ Unterstützung bedürftiger Menschen durch gemeinnützige Organisationen
- ▶ Förderung gesunder Ernährung und Bewegung
- ▶ Schutz der Jugend vor Alkoholmissbrauch
- ▶ Förderung der Bildungsmöglichkeiten von Kindern in ärmeren Weltregionen
- ▶ Bekämpfung von Kinderprostitution

Spenden für Parteien oder politische Vereinigungen, Amtsträger und öffentliche Stellen sowie an Kirchen und andere religiöse Gruppen müssen vom gesamten

Vorstand der REWE Group genehmigt werden. Jede Spende muss in Einklang mit den geltenden Gesetzen und den regulatorischen Vorgaben innerhalb der REWE Group wie etwa dem Verhaltenskodex stehen.

Seit dem 10. Februar 2012 gilt die Sponsoring-Richtlinie für alle Unternehmen der REWE Group. Sie regelt den Mindeststandard für die Durchführung von Sponsoring-Maßnahmen und ist von allen Mitarbeitern und Führungskräften der REWE Group zu beachten.

Sponsoring-Maßnahmen für Parteien oder politische Vereinigungen bedürfen, unabhängig von der Höhe der zu zahlenden Sponsoring-Fee, in jedem Fall der Genehmigung des Vorstands. Auch jede Sponsoring-Maßnahme muss in Einklang mit den geltenden Gesetzen und den regulatorischen Vorgaben innerhalb der REWE Group wie etwa dem Verhaltenskodex stehen.

---

## S07 – Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten

---

Die im Februar 2012 durchgeführte Untersuchung in der Konzernzentrale der REWE International AG wegen des Verdachts von Preisabsprachen wurde eingestellt. Die REWE International AG erklärte sich 2013 zur Zahlung eines einmaligen Betrags bereit. Darüber hin-

aus erarbeiteten die Bundeswettbewerbsbehörde (BWB) und die REWE International AG einen Verhaltensleitfaden, der künftig für mehr Rechtssicherheit im Lebensmittel- und Drogeriefachhandel sowohl auf Handels- als auch auf Lieferantenseite sorgen soll.

---

## PR5 – Kundenzufriedenheit

---

Um die Zufriedenheit ihrer Kunden zu sichern, hat die REWE Group bereits 1992 den Bereich Kundenservice eingerichtet, der in der Abteilung Qualitätsmanagement des Unternehmens verortet ist. Zu den Aufgaben des QS-Kundenservice gehört

- ▶ die kundenorientierte, qualifizierte Bearbeitung von Kundenreklamationen und Anfragen
- ▶ frühzeitig eine Häufung von Reklamationen zu erkennen und die Ursachen dafür zu beheben
- ▶ die Kundenzufriedenheit durch Entschädigungen wiederherzustellen, zum Beispiel durch Einkaufsgutscheine der Strategischen Geschäftseinheiten
- ▶ das gute Image der REWE Group zu bewahren

Alle Reklamationen und Anfragen zu REWE- und PENNY-Eigenmarkenprodukten, die beim QS-Kundenservice eingehen, werden elektronisch aufgenommen. Einmal im Monat werden sie im Qualitätszirkel und einmal im Quar-

tal im Management Review des Qualitätsmanagements ausgewertet und analysiert, unter anderem nach Anzahl der Reklamationen, Quelle (Verbraucher, Markt, Region etc.), Eingangsart (E-Mail, Brief, Telefon etc.) sowie nach Warengruppen und Lieferanten. Damit kann der QS-Kundenservice erkennen, ob sich bestimmte Produktreklamationen häufen, und darauf reagieren. Die nach Warengruppen sortierten Daten werden dem Einkauf und Category Management in einer Reklamationsdatenbank zur Verfügung gestellt. Kontinuierlich findet eine Auswertung nach Lieferanten statt. Lieferanten mit einem erhöhten Aufkommen an Reklamationen werden in einem speziellen Prüfprozess aufgefordert, ihr eigenes Qualitätssicherungssystem zu überprüfen und Mängel abzustellen. Geschieht dies nicht, listen die Vertriebsmarken der REWE Group Lieferanten aus.

---

## PR8 – Verletzung des Schutzes der Kundendaten

---

Die REWE Group behandelt Daten, die erhoben, verarbeitet und benutzt werden, grundsätzlich vertraulich. Den Schutz personenbezogener Daten erfüllt die REWE Group entsprechend den gesetzlichen Anforderungen. Darauf legt die REWE Group – auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Online-Angebote ihrer Vertriebsmarken – besonderen Wert. So ermöglicht es das Supermarktformat REWE seit März 2011 seinen Kunden in ausgewählten Städten mit „REWE online“ die Ware per Mausklick zu bestellen und im Markt abzuholen. In verschiedenen Städten können Kunden darüber hinaus einen Lieferservice von REWE in Anspruch nehmen. ProMarkt hat bereits im Oktober 2010 als erster Elektronikfachhändler in Deutschland sein stationäres Geschäft um einen Webshop ergänzt.

Jede Anfrage eines Kunden oder einer Datenschutzbehörde dokumentiert, prüft und bearbeitet die REWE Group. Die bestellten Datenschutzbeauftragten überwachen den gesetzeskonformen Umgang mit Daten und die eingesetzten technischen Verarbeitungsprogramme. Weiterhin entwickeln sie unternehmensspezifische Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen und beraten die Organisationseinheiten und Fachbereiche. Die Datenschutzbeauftragten berichten unmittelbar an die Geschäftsführung der Geschäftseinheiten oder den Vorstand der REWE Group. Im Berichtszeitraum 2011/2012 gab es insgesamt 26 begründete Beschwerden über die Verletzung des Datenschutzes seitens der REWE Group; der Großteil der Beschwerden bezog sich auf Kundendaten. In

zwei Fällen gelangten Kundendaten in den Besitz unbefugter Dritter. Die Vertriebsmarke REWE hatte 2011 unter [www.rewe.de](http://www.rewe.de) eine Tauschplattform für Sammler von Tier- und Fußballbildern zur Verfügung gestellt. Hacker attackierten zwei Datenbanken, die ein externer Dienstleister für die REWE Group entwickelt und betrieben hatte, und kopierten Namen, E-Mail-Adressen und Passwörter einiger Zehntausend Kunden. Sensible Kundendaten wie Kreditkartennummern und Bankverbindungen waren nicht vom Datendiebstahl betroffen. REWE informierte alle betroffenen Kunden umgehend und bat sie, ihre Passwörter zu ändern. Die Sicherheitslücke wurde geschlossen.

Ende 2012 hat ein Trojanerprogramm über vier Marktrechner einer Vertriebslinie Kundendaten abgegriffen, in einigen Fällen waren auch Bankverbindungen betroffen. Da ein möglicher Missbrauch und somit schwerwiegende Folgen für die Betroffenen nicht ausgeschlossen werden konnten, wurde der Vorfall an die zuständige Datenschutzbehörde gemeldet (Informationspflicht gemäß § 42a Bundesdatenschutzgesetz).

Die Angriffe nahm die REWE Group zum Anlass, um die technische Sicherheit der Daten auf Servern von Dienstleistern durch entsprechende Vorgaben zu erhöhen. Organisatorisch wird dies durch die Veröffentlichung von Richtlinien zum Datenschutz und zur Datensicherheit begleitet. Im Jahr 2011 haben die Datenschutzbeauftragten der Konzernzentrale insgesamt 152 Anfragen zum Umgang mit Kundendaten abschließend beantwortet. 2012 waren es 223.



# Grüne Produkte

## EN6 – Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energie

Besonders in ihren toom Baumarkt- und ProMarkt-Märkten bietet die REWE Group Verbrauchern ein breites Portfolio an energieeffizienten Produkten und Dienstleistungen. toom Baumarkt hat nur noch Klimageräte mit dem Energieeffizienzlabel der Klasse A im Sortiment. Darüber hinaus entwickelte toom Baumarkt gemeinsam mit seinen Lieferanten für Verbraucher eine Broschüre zum Thema Energiesparen. 2011 und 2012 erschien jeweils eine Ausgabe unter anderem mit Tipps zum Strom- und Wassersparen, richtigem Heizen sowie Informationen zu Förderprogrammen zum energetischen Sanieren.

Bei ProMarkt sind Waschmaschinen, Geschirrspüler sowie Kühl- und Gefrierschränke nur noch in der Effizienzklasse A erhältlich, mit eindeutiger Tendenz zu A++ und A+++ Geräten. Nur Trockner gibt es noch mit der Effizienzklasse B, die Anzahl nimmt hier jedoch deutlich ab: Circa die Hälfte aller angebotenen Geräte haben mittlerweile schon die Effizienzklasse A oder A+.

ProMarkt informierte die Verbraucher im Rahmen der Nachhaltigkeitswochen 2011 und 2012 mit speziellen Aufklebern über besonders energieeffiziente Haushaltsgeräte, die den Kunden im Aktionszeitraum kos-

tenlos nach Hause geliefert wurden. Darüber hinaus nutzte die Vertriebslinie Handzettel sowie Facebook und die eigene Homepage [www.promarkt.de](http://www.promarkt.de), um Kunden über die Vorteile energieeffizienter Geräte aufzuklären. Das Thema Energieeffizienz ist bei toom Baumarkt und ProMarkt zudem Bestandteil von regelmäßigen Schulungen der Fachkräfte unterschiedlicher Bereiche.

Im Rahmen des PRO PLANET-Prozesses konnte die REWE Group den Energieverbrauch bei der Herstellung von Brot deutlich senken. Dafür sorgen hochmoderne Techniken in der neuen Betriebsstätte Bergkirchen, wie effiziente Kälteanlagen, Wärmerückgewinnung oder die Nutzung von Abwärme. Auf diese Weise stellt die Glocken Bäckerei Brote mit rund 30 Prozent weniger Energie her als in herkömmlichen Betrieben.

Weiterhin erhielten Welse aus Aquakultur das PRO PLANET-Label. Abgesehen von elektrischer Energie wurde die Abwärme einer landwirtschaftlichen Biogasfermentation für das Erreichen der artgerechten Wassertemperatur genutzt und dadurch die CO<sub>2</sub>-Bilanz der geschlossenen Kreislaufanlage deutlich verbessert.

## EN12 – Auswirkungen auf die Biodiversität

## EN13 – Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume

## EN14 – Strategien zum Schutz der Biodiversität

Die REWE Group arbeitet mit zahlreichen Organisationen und Initiativen zusammen, um einer möglichen Bedrohung der Artenvielfalt beim Anbau von ausgewählten Rohstoffen in Regionen mit hoher biologischer Vielfalt entgegenzuwirken. Im Rahmen ihres Apfelprojekts entwickelte das Unternehmen seit 2010 zum Beispiel gemeinsam mit der Bodensee-Stiftung und der Obst vom Bodensee-Vertriebsgesellschaft Maßnahmen für eine bienen- und insektenfreundliche Bewirtschaftung. Bereits seit 2009 hat die REWE Group ein Tropenprojekt im Naturschutzgebiet San San Pond Sak in der Region Bocas del Toro aufgelegt, das sie mit Chiquita, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), der lokalen Bürgerinitiative AAMVECONA und der Umweltbehörde ANAM realisiert. Im Rahmen des Projekts wurde das Ufergebiet als biologischer Korridor aufgeforstet. Zudem fanden Umweltschulungen in den Kommunen

statt. Darüber hinaus wurden lokale Initiativen sowie Institutionen dabei unterstützt, neue Einkommensquellen zu erschließen.

Im Rahmen des PRO PLANET-Prozesses wird analysiert, inwieweit sich die Verwendung bestimmter Rohstoffe und die Herstellung von Produkten auf die biologische Vielfalt auswirken. Dabei bewerten Gutachter sowie Stakeholder Biodiversitätskriterien.

Wird Biodiversität als besonderer Hot Spot identifiziert, entwickelt die REWE Group unter anderem in Kooperation mit Lieferanten, Projektpartnern, NGOs, aber auch mit Kommunen und lokalen Anwohnern individuelle, produktspezifische Schutz- und Fördermaßnahmen.

Im Berichtszeitraum wurden für folgende Produkte und Produktgruppen Maßnahmen umgesetzt:

➤ Äpfel und Trauben – Nahrungsangebot für Insekten und Vögel in der Agrarlandschaft

- Bananen – Erhalt von naturnahen Flächen im biologischen Korridor Mesoamerika
- Erdbeeren aus Spanien – Renaturierung des Naturschutzgebietes Coto de Doñana
- Holz, Zellstoffprodukte – zertifizierte nachhaltige Waldbewirtschaftung, bevorzugt aus Mitteleuropa anstelle von Holzplantagen
- Rosen aus Kenia – Schutz der Wasserqualität und Erhalt des Schilfgürtels am Lake Naivasha
- Palmöl – Schutz des tropischen Regenwalds

Außerhalb des PRO PLANET-Vergabeprozesses liegen in der Regel keine Informationen darüber vor, ob sich ein Produktionsstandort beispielsweise in einem schützenswerten Gebiet befindet. Hinzu kommt, dass in der Landwirtschaft häufig zusätzliche Flächen gepachtet werden – dies erschwert darüber hinaus die Zuordnung eines möglicherweise schützenswerten Gebiets.

Monitorings und die Bewertung von Biodiversitätsmaßnahmen führt die REWE Group deshalb ausschließlich in Pilotprojekten durch. Hierbei kann sie die Unterstützung von Experten gewährleisten. Diese Projekte verfügen über eine entsprechende Laufzeit, so dass sich Fortschritte messen lassen. Im Rahmen der European Business and Biodiversity Campaign nimmt die REWE Group an einem sogenannten Biodiversitätscheck teil. Ziel ist es, ein Instrument zu entwickeln, das Biodiversitätskriterien in der Beschaffung beinhaltet. In Zukunft soll die allgemeine Beschaffung durch eine Biodiversitätsleitlinie und nachhaltige Produktionsstandards, wie Rainforest Alliance, gesichert werden.

Einen ungewöhnlichen Weg ging die REWE International AG im Biodiversitätsmanagement. Bereits 2009 er-

steigerte das Unternehmen den Pinzgauer Zucht-Stier Ramor, um den Fortbestand der traditionsreichen Rinderrasse aus dem Salzburger Land zu sichern, die zunehmend von Hochleistungsrinderrassen verdrängt und daher als gefährdet eingestuft wird. Das Pinzgauer Rind gehört zu den mehr als 100 bedrohten Tierarten Österreichs. Um das Projekt weiter voranzutreiben, ersteigerte die REWE International AG weitere Stiere. 2012 waren es bereits vier.

Die sechs Reiseveranstalter der Touristik-Sparte der REWE Group vertreiben Produkte, die von ihren Leistungspartnern zur Verfügung gestellt werden. Sie haben damit nur mittelbaren Einfluss. Das Unternehmen stellt allerdings im Sinne seiner ökologischen und sozialen Verantwortung den kontinuierlichen Dialog mit den Partnern sicher. Im Rahmen des Projekts „Biodiversität – all inclusive“ wurden gemeinsam mit dem World Wide Fund For Nature (WWF) und dem Bundesamt für Naturschutz (BfN) geeignete Maßnahmen zum Schutz und zum Erhalt der Biodiversität im Tourismus ausgewählt. Die DER Touristik Köln integrierte diese Maßnahmen in den bestehenden Produkt-Kriterienkatalog. Damit fragen Jahn Reisen, die DER Touristik Hotels und Investments GmbH inklusive der Ili hotels und Club Calimera-Anlagen die Nachhaltigkeits-Performance von Hotels ab. Im November 2012 schulte die DER Touristik in Kooperation mit dem WWF und dem Institut für Tourismus- und Bäderforschung in Nordeuropa (NIT) Einkäufer der DER Touristik Köln im Bereich Autoreisen Deutschland zum Thema Biodiversität. Die Resonanz auf die Schulung war sehr gut: Die Teilnehmer bestätigten, dass sich ihr Verständnis für Artenvielfalt und Naturlandschaften verbessert habe.

---

## EN15 – Gefährdete Arten

---

Die Sortimente der Vertriebsmarken der REWE Group umfassen tausende Artikel, die aus unterschiedlichen Ländern und von unterschiedlichen Lieferanten stammen. Eine umfassende Bewertung der Tierarten, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens gefährdet sind, lässt sich daher nicht realisieren. Eine punktu-

elle Bewertung erfolgt im Rahmen von PRO PLANET-Projekten. Hierbei arbeitet die REWE Group mit unterschiedlichen Partnern und Naturschutzorganisationen wie dem World Wide Fund For Nature (WWF), Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU), Birdlife Österreich oder Global Nature Fund (GNF) zusammen.

### Beispiele für gefährdete Arten, deren Lebensraum von den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der REWE Group betroffen ist

Wesentlich gefährdete Arten	Gefährdungsstufe nach der Roten Liste der International Union for Conservation of Nature (IUCN) oder nationalen Listen	Betroffener Lebensraum	Direkte Relevanz für Betriebstätigkeit der REWE Group	Maßnahmen zum Schutz der Arten
<b>Seekuh (Trichechus manatus)</b>	Gefährdet	Mangroven	Bananenanbau Panama	REWE-Tropenprojekt/ Schutzgebiet
<b>Lederschildkröte (Dermochelys coriacea)</b>	Stark gefährdet	Meer	Bananenanbau Panama	REWE-Tropenprojekt/ Aufzuchtstation
<b>Iberischer Luchs (Lynx pardinus)</b>	Vom Aussterben bedroht	Eichenwald	Erdbeeranbau Spanien	REWE Group-Erdbeerprojekt/ Verbot illegaler Flächen; Bildung von Korridoren
<b>Diverse Wildfische</b>	Gefährdet	Meer	Einkauf Fisch	Leitlinie für Fische, Krebs- und Weichtiere/ Bezug von MSC-Produkten

## EN26 – Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen

Die Vertriebsmarken der REWE Group bauen ihre nachhaltigeren Sortimente stetig aus. Dies belegen steigende

Zahlen der Bio-Eigenmarken- und PRO PLANET-Produkte.

Entwicklung der Bio-Produkte		2010	2011	2012
<b>Bio-Produkte Gesamt</b> <small>Geltungsbereich: Vollsortiment, Discount, (nur Deutschland und Österreich, inklusive Partner).</small>	Anteil Bio am VK-Wert brutto Gesamt	2,85 %	3,18 %	3,33 %
<b>REWE Bio</b> <small>Geltungsbereich: toom Verbrauchermarkt und REWE inklusive Partnerkaufleute. Verkaufswert brutto REWE ohne Tabakwaren, alkoholische Getränke, Drogerie und Non-Food.</small>	Anteil REWE Bio am VK-Wert brutto REWE Gesamt	2,75 %	3,00 %	3,14 %
	Anteil REWE Bio O&G am VK-Wert brutto REWE O&G	9,05 %	10,06 %	10,08 %
<b>PENNY B!O</b> <small>Geltungsbereich: ausschließlich PENNY-Filialen. Verkaufswert brutto PENNY ohne Tabakwaren, alkoholische Getränke, Drogerie und Non-Food.</small>	Anteil PENNY B!O am VK-Wert brutto PENNY Gesamt	1,49 %	2,17 %	2,55 %
	Anteil PENNY B!O O&G am VK-Wert brutto PENNY O&G	6,51 %	5,67 %	6,23 %
<b>Ja! Natürlich</b> <small>Geltungsbereich: Alle Angaben beziehen sich auf BILLA, MERKUR und Sutterlöty der REWE International AG.</small>	Umsatzanteil Ja! Natürlich am Totalumsatz der REWE International AG	4,00 %	4,18 %	4,18 %
	Umsatzanteil Ja! Natürlich O&G am Umsatz Gesamt O&G der REWE International AG	k.A.	11,85 %	11,68 %

Entwicklung der PRO PLANET-Produkte		2010	2011	2012
<b>PRO PLANET Deutschland</b> <small>Geltungsbereich: Alle Angaben beziehen sich auf die Bereiche toom Verbrauchermarkt, REWE inklusive Partnerkaufleute und PENNY-Filialen.</small>	Anteil PRO PLANET am VK-Wert brutto Gesamt	3,10 %	3,81 %	6,00 %
	Kundenkontakte	159.178.965	211.786.177	387.956.590
	Artikelanzahl	256	236	407
<b>PRO PLANET Österreich Obst und Gemüse, Blumen</b> <small>Geltungsbereich: Alle Angaben beziehen sich auf BILLA, MERKUR und Sutterlüty.</small>	Anteil PRO PLANET am VK-Wert brutto Gesamt	1,55 %	7,47 %	8,95 %
	Kundenkontakte	k.A.	24.987.083	31.645.538
	Artikelanzahl	8	17	23

## HR1 – Investitionsvereinbarungen

## HR10 – Analyse der Geschäftstätigkeiten in Bezug auf Menschenrechte

## HR11 – Beschwerdeverfahren in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen

Während des Berichtszeitraums gab es keine wesentlichen Investitionen in BSCI-Risikoländern. Zudem liegt die Mehrheit der REWE Group-eigenen Betriebsstätten innerhalb der Europäischen Union, wo die Einhaltung der Menschenrechte gesetzlich geregelt ist. Die Einhaltung der Menschenrechte hinsichtlich der Lieferkette ist Teil der Auditierungen durch Sozial-

standards und wird zusätzlich durch Leitlinien und Projekte eingefordert. Vor diesem Hintergrund wurde ein formales Menschenrechtsscreening sowie eine zentrale Erfassung von Menschenrechtsbeschwerden bislang nicht aufgesetzt und ist derzeit auch nicht in Planung. Eine Gesamtzahl an Beschwerden liegt deshalb nicht vor.

## HR3 – Schulungen zu Menschenrechten

Die Leitlinie für Nachhaltiges Wirtschaften beschreibt die Werte, für die das Unternehmen steht. Diese orientieren sich unter anderem an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und dem UN Global Compact. Die Wahrung grundlegender Menschenrechte ist in den Verhaltenskodizes der Mitarbeiter und Führungskräfte festgeschrieben.

Die REWE Group führt regelmäßig Mitarbeiterschulungen zur Implementierung und zu Inhalten verschiedener „Sozialstandards“ durch. Besonders wichtig sind die Schulungen für Mitarbeiter des Einkaufs, die Produkte aus Risikoländern beziehen, da die REWE Group in diesen Ländern keine eigenen Produktionsstätten betreibt.

Mitarbeiterschulungen zu Sozialstandards	2010	2011	2012
<b>Gesamtzahl der Schulungsstunden zu Sozialstandards</b>	REWE-Zentral AG (Einkauf): 90 Std.	REWE-Zentral AG: –	REWE-Zentral AG: 100 Std. plus indirekt geschulte Mitarbeiter
	Eurogroup: 72 Std.	REWE Far East: 200 Std.	REWE Far East: 60 Std.
<b>Prozentsatz der gesamten Mitarbeiter, die zu Sozialstandards geschult wurden</b>	REWE-Zentral AG: 40 %	REWE-Zentral AG: –	REWE-Zentral AG: 50 %
	Eurogroup: 30 %	REWE Far East: 63 %	REWE Far East: 90 %

In der konzern eigenen Einkaufsorganisation, der REWE Far East (RFE), werden seit 2011 alle Einkäufer zu Sozialstandards geschult.

---

## HR8 – Schulungen des Sicherheitspersonals

---

Die Wahrung grundlegender Menschenrechte ist nicht nur in den Verhaltenskodizes der Mitarbeiter und Führungskräfte festgeschrieben, sie ist auch Bestandteil der

Einweisungsthemen für externes Personal, so zum Beispiel das, bis auf wenige Ausnahmen, extern beauftragte Sicherheitspersonal.

---

## PR2 – Verstöße gegen Gesundheitsstandards

---

Die REWE Group war 2012 von sechs öffentlichen Rückrufaktionen mit folgenden Artikeln betroffen:

2011	2012
Clever Bergkäse (BILLA, MERKUR), 250 g, Grund: Listerien	Regenbogenforelle (REWE), 500 g, TK, Grund: Spuren eines nicht zugelassenen Farbstoffs
	Walnusseis (REWE), 900 ml, Grund: Einsatz von nicht deklariertem Erdnussöl
	Meisterklasse Schinkenzwiebelmettwurst (REWE), 200 g, Grund: mikrobiologische Belastung
	Rios Premiumeis Walnuss (PENNY), 1.000 ml, Grund: Einsatz von nicht deklariertem Erdnussöl
	Timmendorfer Schinkenzwiebelmettwurst (PENNY), 2 × 100 g, Grund: mikrobiologische Belastung
	Golden Valley türkische Feigen (PENNY), 250 g, Grund: mikrobiologische Belastung

---

## PR6 – Standards in Bezug auf Werbung

---

Bei der Gestaltung der Werbung hält sich die REWE Group grundsätzlich an die Gesetzgebung sowie an ethische und kulturelle Standards. Sie verzichtet ausdrücklich auf sexistische, diskriminierende, politische, pornografische, extremistische und gewaltverherrlichende Werbung. Wahrheit, Klarheit und Transparenz sind

dabei die grundlegenden Prinzipien. Darüber hinaus gelten die von der REWE Group entwickelten, unternehmensweit gültigen Verhaltenskodizes, Richt- und Leitlinien ebenso wie Vorschriften der nationalen Werberäte. Eine konzernweite Sponsoring-Richtlinie wurde im Februar 2012 verabschiedet.



# Energie, Klima und Umwelt

Geltungsbereich für die Indikatoren ist in der Regel die REWE Group für Deutschland und Österreich einschließlich der Partnerkaufleute. Abweichungen hiervon werden an den einzelnen Indikatoren ausgewiesen. Aus den Daten für die Vorjahre wurden die des ehemaligen Geschäftsfelds Business to Business mit den Vertriebslinien FEGRO/SELGROS und REWE-Foodservice zur besseren

Vergleichbarkeit in diesem Bericht herausgerechnet. Angaben zu Energie werden im Text sowie im Anhang in der Einheit Wattstunde (Wh) beziehungsweise Vielfachen davon berichtet (zum Beispiel kWh, GWh, TWh), da diese Einheit in der Praxis üblicherweise verwendet wird (zum Beispiel auf der Stromrechnung). Eine Wattstunde entspricht dabei 3.600 Joule (J).

---

## EN9 – Auswirkungen des Wasserverbrauchs

---

Im Zuge des Wassermanagements der REWE Group erfolgt bei den Produktionsstätten, Verwaltungsstandorten und Lägern sowie den Märkten keine Wasserentnahme aus empfindlichen Ökosystemen, die über fünf Prozent des durchschnittlichen Jahresvolumens liegt. Unmittelbare Auswirkungen auf einzelne Wasserquellen können

daher ausgeschlossen werden. Die REWE Group entnimmt ihr Wasser ausschließlich der öffentlichen Versorgung. Lediglich bei den REWE Green Building-Standorten berücksichtigt das Unternehmen die aktive Rückgewinnung und Wiederverwertung von Wasser.

---

## EN10 – Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser

---

Die Rückgewinnung und Wiederaufbereitung von Wasser sind für die Geschäftstätigkeit der REWE Group nicht wesentlich. Für die Herstellung von Lebensmitteln beispielsweise ist die Wiederverwendung von Wasser nicht zulässig. Aufgrund der vergleichsweise geringen Menge, die Verwaltung, Märkte, Logistiklager und Produktions-

gebiete verbrauchen, wäre eine eigene Aufbereitung aus ökologischer Sicht nicht sinnvoll beziehungsweise nicht effizient zu leisten. Eine Datenerhebung ist deshalb nicht möglich und auch künftig nicht geplant.

---

## EN11 – Grundstücke in oder an der Grenze zu Schutzgebieten

---

Das Standortmanagement der REWE Group hält sich an nationale wie europäische rechtliche Bestimmungen einer umweltschonenden Errichtung und eines Betriebs von Märkten, Reisebüros, Lager- und Verwaltungsstandorten. Grundsätzlich ist das Handels- und Touristikunternehmen nur in ausgewiesenen Gewerbeflächen und -gebieten vertreten. Während die Märkte für den Lebensmitteleinzelhandel und die Büros der Touristik in Deutschland zum überwiegenden Teil angemietet werden, besaß die REWE Group 2012 in Deutschland an 60 Standorten Lager- und Verwaltungsimmobilien. Davon befinden sich drei in der

Nähe eines Naturschutzgebiets; zehn grenzen an ein Schutzgebiet, das der europäischen Flora-Fauna-Habitat-Richtlinie entspricht, und weitere vier liegen in der Nähe eines solchen Gebiets. Die Daten wurden auf Basis des Natura-2000-Netzwerks erhoben: Der Begriff „angrenzend“ bedeutet, dass sie einen Abstand von weniger als 500 Meter zum Naturschutzgebiet aufweisen; „in der Nähe“ beschreibt den Abstand von maximal 1.000 Metern zwischen Standort und Schutzgebiet. In Österreich befinden sich keine Lager- oder Verwaltungsimmobilien angrenzend oder in der Nähe von Schutzgebieten.

Die DER Touristik selbst besitzt keine eigenen Betriebsstätten, viele Anlagen ihrer Vertragspartner liegen jedoch in der Nähe von Schutzgebieten. Im Rahmen ihres Bio-

diversitätsmanagements engagiert sich die REWE Group konzernweit für den Erhalt biologischer Vielfalt.

## EN17 – Sonstige relevante Treibhausgasemissionen

Die Treibhausgasemissionen, die aufgrund von Dienstreisen entstehen, sind im Vergleich zu 2010 gestiegen. Den größten Anteil daran haben die Dienst-Pkw-Fahrten. Um Emissionen zu reduzieren, hat die REWE Group daher für jede Hierarchieebene das umweltfreundlichste Fahrzeug definiert. Entscheidet sich ein Mitarbeiter für ein Modell, das bezogen auf das Refe-

renzfahrzeug mehr Kraftstoff verbraucht, muss er einen zusätzlichen Beitrag bezahlen. Bei geringerem Verbrauch erhält er eine Gutschrift in gleicher Höhe. So setzt das Unternehmen zwar zunehmend effizientere Fahrzeuge ein, allerdings ist die absolute Zahl der Dienst-Pkw im Berichtszeitraum gestiegen.

### ✓ Sonstige relevante Treibhausgasemissionen durch Dienstreisen (Flug, Bahn, Mietwagen) und Dienst-Pkw

	Einheit	2006	2008	2010	2012
<b>Absolute Treibhausgasemissionen</b>	t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	40.234	49.999	48.942	49.449
<b>Treibhausgasemissionen je Quadratmeter Verkaufsfläche</b>	kg CO <sub>2</sub> -Äquivalente/m <sup>2</sup>	5,82	6,02	5,39	5,22

Die sonstigen relevanten Treibhausgasemissionen setzen sich 2012 im Wesentlichen aus der Nutzung von Dienst-Pkw (circa 80 Prozent) und Dienstflügen (circa 15 Prozent) zusammen.

Geltungsbereich: REWE Group in Deutschland und Österreich inklusive Partnerkaufleute (ADEG seit 2011), ohne B2B.

## EN18 – Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen

Mit den unter Indikator EN5 genannten Maßnahmen und Initiativen wurden 2011 insgesamt circa 12.000 Tonnen Treibhausgasemissionen – berechnet als CO<sub>2</sub>-Äquivalente – eingespart. Bei dieser Berechnung sind nur die in

EN5 aufgeführten Maßnahmen zu Strom- und Wärmeinsparungen aus den Jahren 2009 bis 2011 berücksichtigt. Die Daten für 2012 waren zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht ermittelt.

Einsparungen von Treibhausgasemissionen aus Maßnahmen zur Reduzierung des Strom- und Wärmeverbrauchs				
		2009	2010	2011
<b>Strom</b>	t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	14.938	5.607	11.091
<b>Wärmeverbrauch</b>	t CO <sub>2</sub> -Äquivalente	735	821	881

Da vor allem 2010 eine größere Anzahl von Maßnahmen erst im letzten Drittel des Jahres umgesetzt werden konnte, wurden die Einsparungen erst 2011 vollständig wirksam. Dies erklärt die gegenüber den Jahren 2009 und 2011 vergleichsweise gering erscheinenden Einsparungen 2010.

Geltungsbereich: REWE Group in Deutschland ohne Partnerkaufleute und B2B.

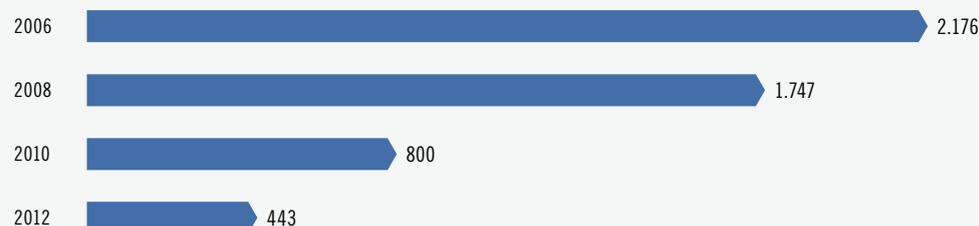
## EN19 – Emissionen ozonabbauender Stoffe

Die REWE Group hat in den vergangenen Jahren den Einsatz ozonabbauender Kältemittel konsequent reduziert – seit 2006 um circa 80 Prozent. Dies ist vor allem auf die gesetzlich vorgeschriebene Umstellung des Kältemittels R22 auf nicht ozonabbauende Kältemittel

wie R404A, R134a und  $\text{NH}_3$  zurückzuführen. Darüber hinaus führte das Unternehmen regelmäßig die vorgeschriebenen Dichtheitsprüfungen der Kälteanlagen durch und vermeidet damit das Entweichen von Kältemitteln.

### ✓ Emissionen ozonabbauender Stoffe aus nachgefüllten Kältemitteln

kg FCKW-11-Äquivalente



Die Abweichung zu den Angaben im Nachhaltigkeitsbericht 2009/10 ist auf den Verkauf von REWE-Foodservice und FEGRO/SELGROS sowie eine verbesserte Datenerfassung zurückzuführen.

Geltungsbereich: REWE Group in Deutschland und Österreich inklusive Partnerkaufleute (ADEC seit 2011), ohne B2B.

## EN20 – $\text{NO}_x$ , $\text{SO}_x$ und andere Luftemissionen

Die Luftschadstoffe, die auf die Geschäftstätigkeit der REWE Group zurückzuführen sind, entstehen vorrangig in den vorgelagerten Verbrennungs- und Produktionsprozessen zur Herstellung von Strom, Wärme und Papier. Darüber hinaus sind es die Emissionen aus Kältemitteln, der Logistik und Dienstreisen, die sich auf die Luftqualität auswirken. Trotz des Wachstums der REWE

Group sind die Werte in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben und in den Bereichen  $\text{NO}_x$  und NMVOC sogar leicht zurückgegangen. Der Anstieg in den Bereichen  $\text{SO}_x$  und Feinstaub seit 2006 ist im Wesentlichen auf den zunehmenden Papierverbrauch für Werbezwecke zurückzuführen.

### Luftschadstoffemissionen inklusive Vorkettenemissionen

	Einheit	2006	2008	2010	2012
$\text{NO}_x$	t	3.553	3.156	3.193	2.995
$\text{SO}_x$	t	1.260	1.163	1.344	1.361
Feinstaub (Partikel < 10 $\mu\text{m}$ )	t	243	246	273	268
Non Methane Volatile Organic Compounds (NMVOC)	t	385	371	381	347

Der generelle Anstieg der Luftschadstoffemissionen zwischen 2008 und 2010 ist auf die Erweiterung der Datenerhebung um zusätzliche Emissionsquellen zurückzuführen. Damit wurde die Bilanzierung der Luftschadstoffe auf die gleichen Verursacherbereiche ausgeweitet wie bei der Klimabilanz.

Geltungsbereich: REWE Group in Deutschland und Österreich inklusive Partnerkaufleute (ADEC seit 2011), ohne B2B.

---

## EN21 – Abwassereinleitung

### EN25 – Auswirkungen von Abwasser auf die Biodiversität

---

Die REWE Group entnimmt ihr Wasser ausschließlich der öffentlichen Versorgung. Ebenso leitet das Unternehmen keine Abwässer direkt in Gewässer ein, sondern führt diese den an den Standorten üblichen öffentlichen oder privaten Wasserentsorgungssystemen

für eine Wiederaufbereitung zu. Eine größere Rolle spielt die Wasserentnahme und -entsorgung bei der Herstellung nachhaltigerer Produkte. Hier engagiert sich die REWE Group in ihrer Lieferkette mit produktbezogenen Projekten.

---

## EN24 – Gefährliche Abfälle nach Basler Konvention

---

Der Indikator ist für ein Handelsunternehmen mit dem Schwerpunkt Lebensmittel nicht relevant. Zugelassene Entsorger holen die wenigen gefährlichen Abfälle ab

und behandeln sie entsprechend den gesetzlichen Anforderungen.

---

## EN27 – Verpackungsmaterial

---

Die REWE Group ist sich ihrer Verantwortung für die verkauften Produkte bewusst. Handelsunternehmen stoßen allerdings bei der Rücknahme von Verpackungen, insbesondere im Markt, aufgrund der vorgegebenen hygienischen Anforderungen an ihre Grenzen. So gibt es für Kunden zwar die Möglichkeit, Umverpackungen direkt im Markt abzugeben, eine direkte Rücknahme von Verkaufsverpackungen erfolgt dagegen nur für Getränkeverpackungen. Dies gilt für Getränke in Mehrweggebinden, welche die REWE Group seit Jahren vertreibt. Die REWE Group bietet zudem Getränke in Einwegverpackungen an. Damit berücksichtigt sie nicht nur Kundenwünsche, sondern nutzt potentielle Einsparmöglichkeiten bei Transport und Handling. In

Deutschland nimmt die REWE Group beispielsweise mehrere 10.000 Tonnen an Einweggebinden pro Jahr zurück, die aufgrund der sortenreinen Erfassung vollständig werkstofflich verwertet werden. Seit 2012 haben Verbraucher zudem die Möglichkeit, Energiesparlampen bei toom Baumarkt und ProMarkt zurückzugeben. Die Verpackungsmaterialien für ihre Eigenmarkenprodukte lizenziert die REWE Group bei einem dualen System. So stellt das Unternehmen sicher, dass die Verpackungen haushaltsnah erfasst und einer Verwertung zugeführt werden. Die mit diesem getrennten System erzielten Verwertungsquoten übertreffen regelmäßig die gesetzlichen Vorgaben aus der Verpackungsverordnung.

## EN29 – Auswirkungen des Transports

Eine der wesentlichen und messbaren Umweltauswirkungen des Transports sind die aus der Kraftstoffverbrennung resultierenden Treibhausgasemissionen. Diese sind im Berichtszeitraum absolut von 218.945 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (2010) auf 219.547 Tonnen (2012) geringfügig gestiegen. Damit ist der Anstieg gegenüber dem Zeitraum 2008 bis 2010 deutlich zurückgegangen. Insgesamt konnten die auf die Verkaufsflächen bezogenen spezifischen Emissionen seit 2006

um 13 Prozent reduziert werden. Die Gründe dafür liegen in den Maßnahmen, welche die REWE Group bereits 2010 eingeleitet hat. So wurde beispielsweise die Lkw-Flotte kontinuierlich erneuert und durch emissionsarme Euro 5-Fahrzeuge ersetzt, die Lagernetzstruktur weiter optimiert, den Mitarbeitern spezielle Eco-Trainings angeboten und ein flächendeckendes national einheitliches Fuhrparkmanagementsystem eingeführt.

### ✓ Treibhausgasemissionen aus der Kraftstoffverbrennung bei Warentransporten

t CO<sub>2</sub>-Äquivalente



Bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen wurden die Warentransporte zwischen Zentrallagerstandorten und Märkten berücksichtigt. Geltungsbereich: REWE Group in Deutschland und Österreich inklusive Partnerkaufleute (ADEG seit 2011), ohne B2B.

## EN30 – Ausgaben für den Umweltschutz

Die REWE Group setzt Umwelt- und Klimaschutzausgaben vor allem im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten in allen Strategischen Geschäftseinheiten um, zum Bei-

spiel in Form von effizienter Gebäudetechnik. Eine separate Darstellung der Kosten ist nicht möglich.



# Mitarbeiter

Geltungsbereich: Im Nachhaltigkeitsbericht 2009/2010 wurden für 2010 andere Daten ausgewiesen als im aktuellen Bericht. Die Ursache hierfür liegt in einer veränderten Zuordnung von Organisationseinheiten zur Geschäfts-feldstruktur der REWE Group. Mit der Neuordnung

wurden alle Daten im System rückwirkend angepasst. Der Geltungsbereich der Online-Ergänzung „Mitarbeiter“ umfasst den REWE-Konzern inklusive Petz in Deutschland und Österreich ohne Partnerkaufleute.

## LA1 – Mitarbeiter nach Beschäftigungsart

Gesamtbelegschaft, aufgeteilt nach Beschäftigungsart und Geschlecht für das Jahr 2010, Stichtag 31.12.2010								
Art der Beschäftigung		Köpfe		Vollzeit	Teilzeit	Auszu- bildende	Geringfügig Beschäf- tigte	FTE*
		Absolut	%	%	%	%	%	
<b>Vollsortiment National</b>	w	49.547	69,5	16,5	50,5	2,6	30,4	30.214,6
	m	21.749	30,5	55,8	7,0	6,8	30,4	16.322,6
	Gesamt	71.296	100,0	28,5	37,2	3,8	30,4	46.537,2
<b>Vollsortiment Österreich</b>	w	26.652	75,5	32,4	56,3	3,1	8,2	19.944,5
	m	8.664	24,5	79,9	8,7	3,7	7,7	7.880,2
	Gesamt	35.316	100,0	44,1	44,6	3,3	8,1	27.824,7
<b>Discount National</b>	w	21.862	78,5	10,8	62,5	1,5	25,3	11.930,7
	m	6.004	21,5	51,4	20,8	5,4	22,5	4.547,2
	Gesamt	27.866	100,0	19,5	53,5	2,4	24,7	16.477,8
<b>Discount Österreich</b>	w	1.876	80,1	21,3	71,3	1,8	5,6	1.345,9
	m	466	19,9	84,1	9,2	1,1	5,6	435,2
	Gesamt	2.342	100,0	33,8	59,0	1,7	5,6	1.781,0
<b>Fachmarkt National</b>	w	7.451	51,1	29,0	45,7	1,7	23,6	5.144,9
	m	7.141	48,9	66,9	10,0	4,1	19,1	5.992,3
	Gesamt	14.592	100,0	47,5	28,2	2,9	21,4	11.137,2
<b>Touristik</b>	w	3.877	79,0	59,9	27,6	10,3	2,2	3.363,4
	m	1.028	21,0	87,6	6,1	4,9	1,4	995,4
	Gesamt	4.905	100,0	65,7	23,1	9,2	2,0	4.358,8
<b>Sonstige</b>	w	4.790	52,4	37,1	35,3	2,8	24,8	3.343,1
	m	4.356	47,6	82,6	6,2	2,1	9,0	3.976,1
	Gesamt	9.146	100,0	58,8	21,5	2,4	17,3	7.319,2
<b>Gesamt</b>	w	116.055	70,1	22,3	52,7	2,7	22,3	75.287,0
	m	49.408	29,9	64,4	9,3	5,2	21,1	40.148,9
	Gesamt	165.463	100,0	34,8	39,8	3,4	22,0	115.435,9

\* FTE: Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)

Die Mitarbeiterstruktur bezieht sich auf den Geltungsbereich REWE-Konzern in Deutschland und Österreich inklusive Petz, ohne Partnerkaufleute, jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres.

<b>Gesamtbelegschaft, aufgeteilt nach Beschäftigungsart und Geschlecht für das Jahr 2011, Stichtag 31.12.2011</b>								
Art der Beschäftigung		Köpfe		Vollzeit	Teilzeit	Auszu- bildende	Geringfügig Beschäftigte	FTE*
		Absolut	%	%	%	%	%	
<b>Vollsortiment National</b>	w	48.994	68,8	17,0	50,2	2,3	30,5	29.870,8
	m	22.193	31,2	55,2	7,0	6,5	31,3	16.468,6
	Gesamt	71.187	100,0	28,9	36,8	3,6	30,8	46.339,4
<b>Vollsortiment Österreich</b>	w	27.219	75,1	32,6	55,9	3,7	7,8	20.443,6
	m	9.011	24,9	79,3	9,2	4,2	7,3	8.190,0
	Gesamt	36.230	100,0	44,2	44,3	3,8	7,7	28.633,6
<b>Discount National</b>	w	22.031	77,8	11,0	65,4	1,4	22,1	12.240,5
	m	6.287	22,2	51,6	21,8	5,7	20,9	4.801,7
	Gesamt	28.318	100,0	20,0	55,7	2,3	21,9	17.042,2
<b>Discount Österreich</b>	w	2.005	79,7	23,2	68,3	2,9	5,6	1.458,9
	m	512	20,3	80,1	10,5	3,5	5,9	473,1
	Gesamt	2.517	100,0	34,8	56,6	3,0	5,6	1.932,0
<b>Fachmarkt National</b>	w	7.554	51,0	28,4	45,4	2,1	24,1	5.111,8
	m	7.247	49,0	65,3	10,6	4,9	19,2	6.002,0
	Gesamt	14.801	100,0	46,5	28,4	3,5	21,7	11.113,8
<b>Touristik</b>	w	4.043	79,4	59,1	27,9	10,6	2,4	3.506,6
	m	1.048	20,6	88,5	5,9	4,4	1,1	1.017,8
	Gesamt	5.091	100,0	65,2	23,4	9,3	2,1	4.524,4
<b>Sonstige</b>	w	4.937	51,0	37,6	36,1	2,6	23,7	3.475,8
	m	4.751	49,0	83,2	5,6	2,0	9,2	4.332,2
	Gesamt	9.688	100,0	60,0	21,1	2,3	16,6	7.808,1
<b>Gesamt</b>	w	116.783	69,6	22,7	53,1	2,7	21,5	76.108,0
	m	51.049	30,4	64,0	9,6	5,3	21,1	41.285,4
	Gesamt	167.832	100,0	35,2	39,8	3,5	21,4	117.393,4

\* FTE: Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)

Gesamtebelegschaft, aufgeteilt nach Beschäftigungsart und Geschlecht für das Jahr 2012, Stichtag 31.12.2012								
Art der Beschäftigung		Köpfe		Vollzeit	Teilzeit	Auszu- bildende	Geringfügig Beschäf- tigte	FTE*
		Absolut	%	%	%	%	%	
<b>Vollsortiment National</b>	w	50.253	68,5	17,2	50,3	2,3	30,2	30.769,3
	m	23.154	31,5	54,7	7,3	6,3	31,6	17.068,3
	Gesamt	73.407	100,0	29,1	36,7	3,6	30,6	47.837,7
<b>Vollsortiment Österreich</b>	w	27.889	74,8	32,7	55,9	3,7	7,7	20.927,3
	m	9.387	25,2	79,3	9,6	4,3	6,7	8.578,9
	Gesamt	37.276	100,0	44,4	44,3	3,8	7,4	29.506,2
<b>Discount National</b>	w	21.349	77,3	10,7	69,0	1,8	18,6	12.235,2
	m	6.287	22,7	53,6	21,1	6,8	18,5	4.953,2
	Gesamt	27.636	100,0	20,4	58,1	2,9	18,5	17.188,5
<b>Discount Österreich</b>	w	1.996	79,4	23,7	66,9	4,2	5,3	1.477,3
	m	519	20,6	79,6	10,2	5,0	5,2	485,8
	Gesamt	2.515	100,0	35,2	55,2	4,3	5,2	1.963,1
<b>Fachmarkt National</b>	w	7.438	51,1	28,3	45,7	2,2	23,8	5.027,5
	m	7.113	48,9	64,4	10,4	5,3	19,9	5.849,9
	Gesamt	14.551	100,0	46,0	28,4	3,7	21,9	10.877,4
<b>Touristik</b>	w	4.011	79,3	59,0	28,0	11,0	2,0	3.494,5
	m	1.049	20,7	89,0	5,1	4,9	1,0	1.022,5
	Gesamt	5.060	100,0	65,2	23,3	9,7	1,8	4.517,0
<b>Sonstige</b>	w	4.550	49,2	39,3	36,0	2,2	22,5	3.229,6
	m	4.693	50,8	87,8	2,5	2,2	7,5	4.363,4
	Gesamt	9.243	100,0	63,9	19,0	2,2	14,9	7.593,1
<b>Gesamt</b>	w	117.486	69,2	22,8	53,7	2,9	20,6	77.160,7
	m	52.202	30,8	64,2	9,4	5,5	20,9	42.322,1
	Gesamt	169.688	100,0	35,6	40,1	3,7	20,7	119.482,8

\* FTE: Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)

<b>Gesamtbelegschaft, aufgeschlüsselt nach Art des Arbeitsvertrags</b>					
Art der Beschäftigung		2011		2012	
		befristeter Vertrag	unbefristeter Vertrag	befristeter Vertrag	unbefristeter Vertrag
<b>Köpfe absolut</b>	w	15.874	100.909	15.379	102.108
	m	10.923	40.126	10.552	41.649
<b>davon Vollzeitbeschäftigte</b>	%	30,2	40,4	31,2	40,7
<b>davon Teilzeitbeschäftigte</b>	%	69,8	59,6	68,8	59,3

<b>Gesamtbelegschaft, aufgeschlüsselt nach Regionen/Ländern</b>							
		2010		2011		2012	
		Gesamtmitarbeiter		Gesamtmitarbeiter		Gesamtmitarbeiter	
		Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
<b>Deutschland</b>	w	87.527	68,5	87.559	67,8	87.601	67,4
	m	40.278	31,5	41.526	32,2	42.296	32,6
<b>Österreich</b>	w	28.528	75,8	29.224	75,4	29.885	75,1
	m	9.130	24,2	9.523	24,6	9.906	24,9
<b>Gesamt</b>		165.463		167.832		169.688	

Statistische Daten über die Anzahl von Zeitarbeitnehmern oder Werkvertragspartnern, die im Berichtszeitraum für die REWE Group tätig waren, liegen nicht vor. Eine durchgehende Erhebung von Daten zur Anzahl von Zeitarbeitnehmern ist aufgrund dezentraler Datenpflege nicht möglich. Werkvertragspartnern bleibt es darüber hinaus selbst überlassen,

wie viele Arbeitnehmer sie für die Ausführung eines Auftrags einsetzen.

Eine gesetzliche Meldepflicht für Werkvertragsnehmer sieht die REWE Group eher kritisch. Die Erhebung dieser Daten von allen Unternehmen, die in Deutschland tätig sind, ist mit einem unverhältnismäßig hohen bürokratischen Aufwand verbunden.

## LA2 – Mitarbeiterfluktuation

National wie international entsprechen die Fluktuationsraten der REWE Group dem branchenüblichen Durchschnitt. Die Prozentangaben in den folgenden Tabellen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Unter-

nehmensaustritte beziehungsweise -eintritte, gemessen am Durchschnitt der Vollzeit-, Teilzeitarbeitnehmer und Auszubildenden in Köpfen. Die Gruppen wurden nach Alter und Geschlecht unterschieden.

### ✓ Fluktuation nach Geschlecht und Alter

	Jahr	Gesamt		Frauen		Männer		bis 30 Jahre		31 – 50 Jahre		älter als 50 Jahre	
		%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
<b>Vollsortiment National</b>	2010	10,9	5.502	9,7	3.501	13,6	2.001	20,5	2.200	7,3	1.829	10,0	1.473
	2011	11,8	6.009	10,1	3.607	15,8	2.402	23,0	2.528	7,9	1.971	9,9	1.510
	2012	10,7	5.503	9,2	3.320	14,1	2.183	20,8	2.341	7,3	1.799	8,7	1.363
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	23,6	8.020	21,5	5.641	30,7	2.379	41,2	4.656	15,0	2.756	14,2	608
	2011	23,9	8.362	22,1	5.931	30,0	2.431	41,4	4.849	15,5	2.872	13,8	641
	2012	23,3	8.346	21,6	5.904	28,7	2.442	40,8	4.830	15,0	2.823	13,6	693
<b>Discount National</b>	2010	17,4	3.716	15,8	2.699	23,4	1.017	36,6	1.990	11,7	1.341	8,6	385
	2011	17,6	3.943	16,1	2.824	23,5	1.119	38,8	2.217	11,6	1.367	7,4	359
	2012	18,1	4.200	17,0	3.082	22,4	1.118	37,3	2.188	13,1	1.570	8,4	442
<b>Discount Österreich</b>	2010	36,3	867	34,5	675	44,3	192	71,0	469	24,0	357	16,8	41
	2011	38,5	958	36,5	739	47,6	219	72,0	506	27,2	407	15,7	45
	2012	37,1	940	35,3	723	44,7	217	64,7	476	27,4	403	18,5	61
<b>Fachmarkt National</b>	2010	11,4	1.336	9,5	568	13,3	768	23,1	481	9,1	615	8,1	240
	2011	12,2	1.446	9,6	577	14,9	869	25,4	523	9,3	616	9,9	307
	2012	13,3	1.573	11,3	677	15,5	896	27,1	558	10,1	653	11,1	362
<b>Touristik</b>	2010	11,1	566	11,8	480	8,4	86	19,4	261	7,3	215	10,8	90
	2011	11,7	596	11,9	486	10,7	110	18,5	247	8,3	241	12,5	108
	2012	10,1	525	10,4	429	9,2	96	18,7	261	6,7	195	7,7	69
<b>Sonstige</b>	2010	12,2	918	16,2	591	8,5	327	24,7	370	9,2	389	8,9	159
	2011	13,4	1.047	17,3	655	9,7	392	28,2	431	9,7	424	10,0	192
	2012	16,6	1.341	22,5	846	11,4	495	33,8	519	12,2	549	13,1	273
<b>Gesamt</b>	2010	15,8	20.925	14,9	14.155	17,9	6.770	31,5	10.427	10,7	7.502	10,2	2.996
	2011	16,5	22.361	15,4	14.819	19,1	7.542	33,2	11.301	11,2	7.898	10,2	3.162
	2012	16,3	22.428	15,4	14.981	18,3	7.447	32,2	11.173	11,3	7.992	10,0	3.263

✓ **Eintritte/Neueinstellungen nach Geschlecht und Alter**

	Jahr	Gesamt		Frauen		Männer		bis 30 Jahre		31 – 50 Jahre		älter als 50 Jahre	
		%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
<b>Voll-sortiment National</b>	2010	11,4	5.755	9,0	3.226	17,2	2.529	28,9	3.101	8,4	2.115	3,7	539
	2011	10,2	5.201	7,8	2.794	15,9	2.407	26,9	2.958	7,6	1.897	2,3	346
	2012	12,2	6.272	10,5	3.796	16,0	2.476	30,3	3.407	9,6	2.341	3,3	524
<b>Voll-sortiment Österreich</b>	2010	29,8	10.103	26,8	7.016	39,9	3.087	58,0	6.559	18,0	3.292	5,9	252
	2011	42,6	14.890	43,8	11.738	38,9	3.152	67,7	7.928	31,6	5.870	23,5	1.092
	2012	27,3	9.764	24,5	6.674	36,4	3.090	53,2	6.300	16,8	3.169	5,8	295
<b>Discount National</b>	2010	17,4	3.722	14,4	2.459	29,1	1.263	43,9	2.386	11,0	1.266	1,6	70
	2011	19,9	4.436	18,0	3.166	26,6	1.270	48,0	2.743	13,5	1.584	2,2	109
	2012	18,9	4.383	17,5	3.177	24,1	1.206	44,0	2.577	13,6	1.635	3,2	171
<b>Discount Österreich</b>	2010	36,1	863	32,2	629	54,0	234	75,8	501	23,2	345	7,0	17
	2011	44,9	1.116	41,9	849	58,0	267	92,9	653	29,1	436	9,4	27
	2012	40,1	1.017	38,4	787	47,4	230	81,5	600	26,7	392	7,6	25
<b>Fachmarkt National</b>	2010	7,5	880	5,3	318	9,7	562	23,1	482	5,1	341	1,9	57
	2011	10,1	1.197	7,1	425	13,3	772	31,6	650	7,3	483	2,1	64
	2012	8,6	1.011	6,6	396	10,6	615	26,0	537	6,2	400	2,3	74
<b>Touristik</b>	2010	8,9	457	8,9	365	9,0	92	25,1	337	3,6	105	1,8	15
	2011	15,3	782	15,3	624	15,3	158	39,0	521	7,7	223	4,4	38
	2012	9,5	494	9,6	395	9,5	99	23,2	323	5,6	161	1,1	10
<b>Sonstige</b>	2010	15,8	1.188	17,5	638	14,2	550	38,1	571	12,8	540	4,3	77
	2011	17,3	1.351	18,8	712	15,9	639	43,6	666	13,2	574	5,8	111
	2012	12,3	996	13,6	511	11,2	485	33,3	512	9,0	402	3,9	82
<b>Gesamt</b>	2010	17,3	22.968	15,4	14.651	22,0	8.317	42,2	13.937	11,4	8.004	3,5	1.027
	2011	21,4	28.973	21,1	20.308	22,0	8.665	47,3	16.119	15,7	11.067	5,8	1.787
	2012	17,3	23.937	16,2	15.736	20,2	8.201	41,1	14.256	12,0	8.500	3,6	1.181

✓ **Fluktuation nach Gründen**

	Jahr	Arbeitnehmerseitig		Arbeitgeberseitig		Aufhebungsvertrag		Sonstige Gründe (z. B. Verrentung, Tod)	
		%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
<b>Vollsortiment National</b>	2010	3,6	1.810	3,3	1.650	0,9	463	3,1	1.579
	2011	4,4	2.257	3,3	1.686	0,9	482	3,1	1.584
	2012	4,2	2.182	3,0	1.536	0,8	408	2,7	1.377
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	6,8	2.295	5,8	1.979	9,1	3.100	1,9	646
	2011	7,0	2.460	5,6	1.953	9,4	3.297	1,9	652
	2012	6,2	2.219	5,6	1.999	9,5	3.401	2,0	727
<b>Discount National</b>	2010	6,7	1.432	4,8	1.032	0,8	181	5,0	1.071
	2011	8,2	1.837	4,6	1.022	0,8	186	4,0	898
	2012	7,4	1.709	5,4	1.249	1,1	265	4,2	977
<b>Discount Österreich</b>	2010	11,1	265	7,9	189	15,3	365	2,0	48
	2011	10,1	252	10,7	267	15,5	386	2,1	53
	2012	9,5	242	9,0	228	16,0	406	2,5	64
<b>Fachmarkt National</b>	2010	3,5	412	3,5	409	0,8	89	3,6	426
	2011	3,9	464	3,9	456	0,8	96	3,6	430
	2012	3,8	449	4,9	577	0,9	102	3,8	445
<b>Touristik</b>	2010	4,6	233	3,1	156	2,6	131	0,9	46
	2011	5,8	298	3,5	177	1,3	69	1,0	52
	2012	5,8	298	2,4	126	1,2	60	0,8	41
<b>Sonstige</b>	2010	4,8	358	2,9	221	0,5	38	4,0	301
	2011	5,8	451	2,5	196	0,7	58	4,4	342
	2012	5,1	411	6,0	487	1,0	83	4,4	360
<b>Gesamt</b>	2010	5,1	6.805	4,2	5.636	3,3	4.367	3,1	4.117
	2011	5,9	8.019	4,2	5.757	3,4	4.574	3,0	4.011
	2012	5,4	7.510	4,5	6.202	3,4	4.725	2,9	3.991

<b>Frühfluktuation (innerhalb der ersten beiden Jahre) nach Alter und Geschlecht in Prozent</b>							
	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	bis 30 Jahre	31 – 50 Jahre	ab 50 Jahre
<b>Vollsortiment National (ohne Löbber)</b>	2011	38,1	35,9	40,6	40,1	34,4	38,9
	2012	33,6	31,4	36,4	37,3	29,2	28,4
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2011	58,3	53,6	71,1	64,8	47,7	58,1
	2012	56,2	52,7	65,0	62,4	46,0	56,1
<b>Discount National</b>	2011	56,0	56,7	54,7	63,3	43,8	64,8
	2012	54,8	56,4	51,2	61,5	45,0	58,2
<b>Discount Österreich</b>	2011	88,5	85,2	100,7	111,4	67,9	56,4
	2012	81,8	78,5	93,3	92,0	70,2	78,6
<b>Fachmarkt National</b>	2011	36,7	33,4	38,9	38,4	32,6	48,0
	2012	36,7	33,8	38,7	37,6	33,6	48,4
<b>Sonstige (ohne Mayflor)</b>	2011	37,2	46,7	26,0	41,7	32,5	39,3
	2012	45,3	60,0	31,4	50,8	38,3	55,0
<b>Gesamt</b>	2011	50,5	50,3	51,0	56,3	42,1	47,4
	2012	48,3	48,7	47,6	53,9	40,7	43,9

Angaben ohne Touristik

## LA3 – Leistungen für Vollzeitangestellte EC3 – Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

<b>Gewährte Mitarbeiterrabatte in Deutschland und Österreich</b>		
	<b>Jahr</b>	<b>Angaben in Euro</b>
<b>Vollsortiment National</b>	2010	8.250.116
	2011	9.396.965
	2012	10.178.480
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	5.286.369
	2011	5.611.353
	2012	5.900.624
<b>Discount National</b>	2010	3.995.947
	2011	4.251.872
	2012	4.440.774
<b>Discount Österreich</b>	2010	389.342
	2011	380.947
	2012	389.198
<b>Fachmarkt National</b>	2010	2.623.451
	2011	3.812.191
	2012	4.109.102
<b>Touristik</b>	2010	659.000
	2011	663.000
	2012	692.000
<b>Gesamt</b>	2010	21.204.224
	2011	24.116.327
	2012	25.710.179

Freiwillige übertarifliche Sonderzahlungen		
	Jahr	Angaben in Euro
<b>Vollsortiment National</b>	2010	16.477.694
	2011	17.721.142
	2012	19.074.641
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	–
	2011	–
	2012	–
<b>Discount National</b>	2010	6.058.980
	2011	6.936.816
	2012	7.125.634
<b>Discount Österreich</b>	2010	–
	2011	–
	2012	–
<b>Fachmarkt National</b>	2010	2.535.778
	2011	2.597.086
	2012	2.554.327
<b>Touristik</b>	2010	260.000
	2011	300.000
	2012	348.000
<b>Sonstige</b>	2010	5.914.963
	2011	7.460.496
	2012	7.942.951
<b>Gesamt</b>	2010	31.247.414
	2011	35.015.540
	2012	37.045.553

In Österreich gibt es laut Kollektivvertrag 14 Gehälter: Das 13. Gehalt ist ein Urlaubsgeld, das 14. Gehalt Weihnachtsgeld. Somit ist in Österreich die mit Deutschland vergleichbare jährliche Sonderzahlung („14. Gehalt“; Weihnachtsgeld) komplett tarifvertraglich festgelegt und es gibt keinen übertariflichen Anteil.

Betriebliche Altersvorsorge			
	Jahr	Anteil der Teilnehmer an der Altersvorsorge (an der Summe aller Bezugs- berechtigten) in %	Summe der Aufwen- dungen für betrieb- liche Altersvorsorge (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) in Euro
<b>Vollsortiment National</b>	2010	30,4	9.166.485
	2011	30,4	9.681.757
	2012	30,0	10.825.790
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	4,8	461.100
	2011	5,1	507.000
	2012	5,1	528.000
<b>Discount National</b>	2010	29,3	2.742.265
	2011	29,0	3.058.916
	2012	28,7	3.815.176
<b>Discount Österreich</b>	2010	2,0	12.600
	2011	1,8	12.900
	2012	2,5	18.000
<b>Fachmarkt National</b>	2010	41,9	2.210.759
	2011	39,9	2.677.413
	2012	39,0	2.499.217
<b>Touristik</b>	2010	69,9	4.785.000
	2011	67,3	4.845.000
	2012	69,3	4.998.000
<b>Sonstige</b>	2010	46,4	3.270.837
	2011	55,2	4.102.152
	2012	56,3	5.415.035
<b>Gesamt</b>	2010	26,6	22.649.046
	2011	26,8	24.885.138
	2012	26,5	28.099.219

In Österreich gibt es seit September 2010 eine betriebliche Altersvorsorge für Mitarbeiter. Die Firmenpension für Führungskräfte in Österreich ist nicht in der Tabelle aufgeführt.

---

## LA4 – Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen

---

Im April 2011 führte die REWE Group auf nationaler Ebene die „Richtlinie zu Mindeststandards für den Einsatz von Mitarbeitern von Fremdunternehmen“ ein. Die Vorgaben gelten sowohl für Zeitarbeiter als auch für Werk- und Dienstleistungsvertragsnehmer. Die Vertragspartner verpflichten sich, ihre Mitarbeiter, die bei der REWE Group arbeiten, nach den gesetzlichen Vorgaben zu beschäftigen sowie soziale Mindeststandards und tariflich vorgegebene Mindestlöhne einzuhalten. Um sicherzustellen, dass die Vertragspartner die Stan-

dards einhalten, hat die REWE Group gemeinsam mit dem TÜV Rheinland 2011 ein Auditierungsverfahren entwickelt. Durchgeführt werden die Audits in den Bereichen Warenverräumung, Kommissionierung und neuerdings auch beim Reinigungspersonal.

Die REWE International AG setzt Zeitarbeitskräfte nur in Ausnahmefällen ein. Für sie gelten die Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, in dem soziale Mindeststandards festgelegt sind, sowie kollektivvertragliche Mindestlöhne für Handelsangestellte.

---

## LA5 – Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen

---

In nahezu allen sozialen und personellen Entscheidungen der REWE Group ist der Betriebsrat als gewählte Arbeitnehmervertretung eingebunden. Den gesetzlich vorgegebenen Mitbestimmungs- und sonstigen Beteiligungsrechten entsprechend ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat über geplante Maßnahmen entweder vorab zu informieren, seine Stellungnahme einzuholen oder gemeinsam mit ihm eine Einigung herbeizuführen. Durch die erforderliche Vorabeteiligung des Betriebsrats ist die Vereinbarung von Mitteilungsfristen in Betriebsvereinbarungen nicht mehr erforderlich. Die REWE Group hält sich konsequent an die gesetzlichen Vorgaben und arbeitet weit darüber hinaus

intensiv und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammen. So ist der Betriebsrat in zahlreichen Organen wie dem Gesamtbetriebsrat, dem IT- oder Logistik-Ausschuss und als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten eingebunden. Auch betriebliche Veränderungen werden frühzeitig gemeinsam diskutiert. Eine größere betriebliche Veränderung hat es im Berichtszeitraum gegeben. Die REWE Group trennte sich Anfang 2011 von ihrem 50-prozentigen Anteil am B2B-Joint Venture transGourmet Holding S.E. Die Schweizer COOP übernahm das B2B-Geschäft der transGourmet-Gruppe zu 100 Prozent. Auch in diesem Zusammenhang wurden alle Mitteilungsfristen eingehalten.

---

## **LA6 – In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter**

## **LA9 – Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften**

---

Beim Arbeitsschutz hält sich die REWE Group an die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit sowie an berufsgenossenschaftliche Vorschriften. Dabei sind die Handlungsfelder konzernweit in den Strukturen des Unternehmens fest verankert. So sind die Arbeitsschutzausschüsse (ASA) als relevante Gremien in den Strategischen Geschäftseinheiten der REWE Group organisiert. In den stark regionalisierten Geschäftseinheiten (REWE, PENNY) finden die Ausschüsse unter Beteiligung der regional Verantwortlichen, des Vertriebs sowie der Bauabteilung statt. In den national ausgerichteten Geschäftseinheiten werden die Sitzungen mit den national für das Thema Verantwortlichen abgehalten. Insgesamt sind über 75 Prozent der Gesamtbelegschaft (hierbei sind die selbstständigen Partnerkaufleute nicht berücksichtigt) des Unternehmens in Deutschland in Arbeitsschutzausschüssen vertreten.

Abgesehen von den ASA-Sitzungen finden vierteljährlich Sitzungen des Nationalen Arbeitsteams Gesundheitsmanagement (NAT) statt. Dieses Gremium entwickelt strategisch konzeptionelle Vorschläge beispielsweise zu Arbeitsschutz, betriebsärztlicher Betreuung oder Gesundheitsförderung. Die Arbeitssicherheit gewährleisten qualifizierte Vollzeitkräfte. In den REWE-Supermärkten sind in den Regionen ausgebildete Mitarbeiter für die Arbeitssicherheit zuständig. Für PENNY, toom Verbrauchermarkt, toom Baumarkt und ProMarkt agieren vor Ort qualifizierte Präventionsberater des zentralen Gesundheitsmanagements als Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auch im Bereich Touristik gibt es eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die REWE Group berücksichtigt allgemein in Ausschreibungen und Vergaben, dass der Auftragnehmer die rechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einhält. Entsprechende Informationen und Abstimmungen mit dem jeweiligen Arbeitgeber über Besonderheiten und mögliche Gefährdungen erfolgen nach Notwendigkeit und bei Bedarf vor Ort. Auf diese

Weise kommt die REWE Group sowohl ihrer Verkehrs- und Überwachungspflicht als auch ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht nach.

Arbeitsschutzthemen behandelt die REWE Group nicht gesondert in förmlichen Vereinbarungen mit den Gewerkschaften.

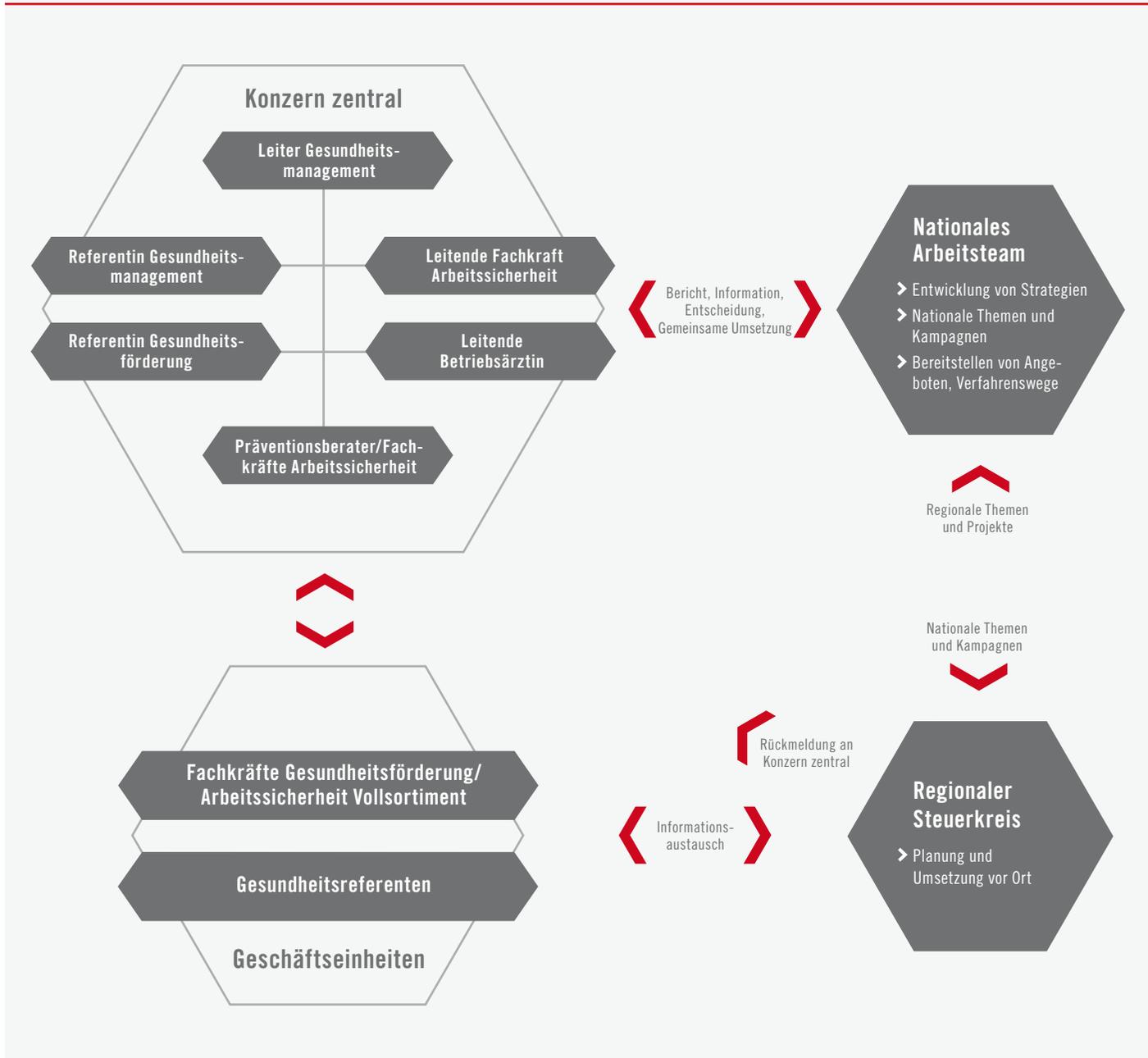
Auch bei der REWE International AG hat der Arbeitnehmerschutz einen hohen Stellenwert. Neun Vollzeit-Fachkräfte für Arbeitssicherheit und neun externe Arbeitsmediziner betreuen die Arbeitsstätten der Handels- und Zentralfirmen (circa 2.100 Standorte) gemäß Arbeitnehmerschutzgesetz. Beispielsweise begehen sie die Standorte und prüfen die Arbeitsbedingungen vor Ort. Zudem kontrollieren sie die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, schulen Mitarbeiter und besprechen Sicherheits- und Gesundheitsschutzprobleme und deren unmittelbare Lösungsmöglichkeiten. An Standorten mit über 100 Arbeitnehmern werden zweimal jährlich Arbeitsschutzausschuss-Sitzungen abgehalten. Teilnehmer sind: der regional verantwortliche Beauftragte, Mitarbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner, Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte. Darüber hinaus gibt es einmal im Jahr am Firmenstammsitz eine zentrale ASA-Sitzung unter Vorsitz des Arbeitgebers und mit Vertretern der oben genannten Mitgliedergruppen. Dieses Gremium entwickelt unter anderem Maßnahmen zum Arbeitsschutz sowie zur Gesundheitsprävention. Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Zuständigen für Arbeitnehmerschutzbelange und der Arbeitsgruppe für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Das Gremium führt des Weiteren regelmäßig Mitarbeiterbefragungen unter anderem zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen durch und wertet die Ergebnisse aus. Gemeinsam mit dem Arbeitsmediziner, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem Betriebsrat und externen Experten werden Lösungsansätze und Verbesserungsmöglichkeiten ausgearbeitet.

### Gesundheitsmanagement der REWE Group

Das konzernweite Gesundheitsmanagement der REWE Group ist organisatorisch dem Holding-Bereich Personalwesen Konzern zugeordnet. Es koordiniert die Konzeptionen für betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitssicherheit sowie Arbeitsmedizin und bietet den

Strategischen Geschäftseinheiten in diesen Bereichen Dienstleistungen wie Betreuung im Arbeitsschutz, Aufbereitung von Screening-Themen, Fit.Netz-Angebote oder Beteiligung an Projekten an.

#### Organigramm Gesundheitsmanagement



---

## LA7 – Berufskrankheiten, Ausfalltage und arbeitsbedingte Todesfälle

---

Mit Blick auf Arbeitsschutz- und Gesundheitsschulungen der Mitarbeiter finden sogenannte Unterweisungen für die relevanten Themen durch die Verantwortlichen vor Ort statt. Diese Unterweisungen sind zu dokumentieren und gegebenenfalls Vertretern von Behörden wie staatliche Ämter für Arbeitsschutz oder Gewerbeaufsicht sowie Berufsgenossenschaft als Unfallversicherungsträger zum Nachweis vorzulegen. Darüber hinaus werden auf freiwillige Initiative der REWE Group ergänzende Informationen zur Verfügung gestellt und Seminare sowie Workshops zu verschiedenen Gesundheitsthemen veranstaltet. Zu den Themen, die in vielen Fällen nach dem Bausteinprinzip in einen Gesamtkontext eingebettet sind, gehören unter anderem „Heben und Tragen“, „Richtiges Arbeiten am Kassensarbeitsplatz“ oder „Prävention von Raubüberfällen“. Die Seminare finden zum Teil in Kooperation mit der Personalentwicklung, der Krankenkasse (BKK Gesundheit, jetzt DAK Gesundheit) oder der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) statt.

Raubüberfälle sind in den Märkten der REWE Group wie im gesamten Einzelhandel leider nach wie vor ein aktuelles Thema. Die betroffenen Mitarbeiter erleiden nicht nur körperliche, sondern auch psychische Schäden. Das kann zu längeren Ausfallzeiten führen. 2010 wurden 250 von Raubüberfällen betroffene Arbeitnehmer in Deutschland gemeldet; im Berichtszeitraum waren es 221 (2011) beziehungsweise 222 (2012) Raubüberfälle. Der erfreuliche Rücklauf ist auf das ganzheitliche und von der Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW) ausgezeichnete Präventionskonzept zurückzuführen, das der Arbeitskreis „Prävention Raubüberfälle“ entwickelt hat. Mitglieder des Arbeitskreises sind Vertreter des Betriebsrats, der Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung, des Personalwesens und der Personalentwicklung, des Vertriebs sowie der Unternehmenssicherheit. Als externe Berater stehen eine technische Aufsichtsbeamtin der BGHW und ein Polizeiexperte zur Seite.

Auch Unfallarten wie Stolper- und Sturzunfälle, Unfälle mit Rollcontainern oder Flurförderfahrzeugen sowie mit Kartonmessern sind dank präventiver Maßnahmen zurückgegangen. Personalsachbearbeiter erfassen alle Unfälle, bei denen Erste Hilfe geleistet wurde, anhand der vollständigen Unfallanzeigen. Sie werden über ein berufsgenossenschaftliches Standardformular aufgenommen und systematisch in SAP-HR erfasst. Die Darstellung erfolgt dabei den BGHW-Anforderungen entsprechend als meldepflichtige Unfälle pro 1.000 Full Time Equivalent (FTE, deutsch: Vollzeitäquivalent). Auch den kassenartenübergreifenden Gesundheitsbericht setzt die REWE Group seit der Einführung im Jahr 2008 verstärkt ein und diskutiert ihn in unterschiedlichen Gremien. Durch die anonymisierte Darstellung der wichtigsten Erkrankungsgruppen, die sich nach der 10. Revision der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD10) richtet, können Handlungsfelder weiterentwickelt, mögliche Ursachen besprochen oder im Vergleich „models of good practice“ erkannt werden.

Der Gesundheitsbericht erfasst keine Daten zu Berufskrankheiten. Darüber hinaus zeigen Erfahrungen, dass bei der REWE Group kaum anerkannte Berufskrankheiten vorkommen.

Für den Arbeitsschutz selbstständiger Auftragnehmer, die an Unternehmensstandorten arbeiten, sind die jeweiligen Arbeitgeber verantwortlich. Um besondere Gefährdungen und Risiken zu vermeiden, stimmt sich die REWE Group eng mit den jeweiligen Arbeitgebern ab. Bei Ausschreibungen und Vergaben achtet das Unternehmen darauf, dass die Auftragnehmer alle rechtlichen Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einhalten.

Daten zu Unfallraten, Krankenstand und Todesfällen in Bezug auf externe Dienstleister liegen in den Daten-systemen der REWE Group nicht vor. Da es sich bei den REWE Group-Dienstleistern um eine Vielzahl dezentraler, selbstständiger Vertragspartner handelt, ist eine Datenerfassung derzeit nicht geplant.

☑ **Unfälle, Raubüberfälle und Todesfälle**

	Jahr	Unfälle gesamt	Arbeits- und Wegeunfälle	Raubüberfälle	Todesfälle
		pro 1.000 FTE*	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
<b>Vollsortiment National</b>	2010	55,1	2.501	95	1
	2011	52,2	2.403	56	0
	2012	56,1	2.613	78	1
<b>Vollsortiment Österreich</b>	2010	32,9	895	k.A.	0
	2011	33,2	938	k.A.	1
	2012	29,0	842	k.A.	0
<b>Discount National</b>	2010	84,4	1.343	151	0
	2011	78,4	1.297	161	0
	2012	75,3	1.275	126	0
<b>Discount Österreich</b>	2010	26,5	47	k.A.	0
	2011	31,0	58	k.A.	0
	2012	25,3	49	k.A.	0
<b>Fachmarkt National</b>	2010	52,6	591	3	0
	2011	48,3	540	4	0
	2012	50,5	567	18	2
<b>Touristik</b>	2010	12,4	54	0	0
	2011	8,8	39	0	0
	2012	9,6	43	0	0
<b>Sonstige</b>	2010	41,2	295	1	0
	2011	39,0	290	0	0
	2012	39,8	307	0	0
<b>Gesamt</b>	2010	50,6	5.726	250	1
	2011	48,1	5.565	221	1
	2012	48,3	5.696	222	3

\* FTE = Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)

Bei der REWE International AG wurden Raubüberfälle im Berichtszeitraum nicht erfasst. Die Voraussetzungen für die systemseitige Abfrage werden 2013 geschaffen.

2011 ereignete sich ein Todesfall im Bereich Vollsortiment Österreich während der Arbeitszeit, der allerdings nicht arbeitsbedingt war.

2012 wurden drei Todesfälle gemeldet: Ein Mitarbeiter starb an Herzversagen; sein Tod stand nicht im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit (Vollsortiment National); im Geschäftsfeld Fachmarkt National ereigneten sich zwei arbeitsbedingte Todesfälle durch Autounfall.

		Anzahl der Unfälle nach Geschlecht		
		2010	2011	2012
		pro 1.000 FTE*	pro 1.000 FTE*	pro 1.000 FTE*
<b>Vollsortiment National</b>	w	55,2	52,2	56,5
	m	54,7	52,2	55,3
	Gesamt	55,1	52,2	56,1
<b>Vollsortiment Österreich</b>	w	k.A.	k.A.	k.A.
	m	k.A.	k.A.	k.A.
	Gesamt	k.A.	k.A.	k.A.
<b>Discount National</b>	w	87,7	82,6	80,0
	m	75,0	67,7	63,4
	Gesamt	84,4	78,4	75,3
<b>Discount Österreich</b>	w	k.A.	k.A.	k.A.
	m	k.A.	k.A.	k.A.
	Gesamt	k.A.	k.A.	k.A.
<b>Fachmarkt National</b>	w	48,7	42,9	43,7
	m	56,0	53,0	56,4
	Gesamt	52,6	48,3	50,5
<b>Touristik</b>	w	13,7	10,0	10,4
	m	8,0	5,0	6,9
	Gesamt	12,4	8,8	9,6
<b>Sonstige</b>	w	32,4	32,6	30,3
	m	48,5	44,3	47,0
	Gesamt	41,2	39,0	39,8
<b>Gesamt</b>	w	57,7	54,1	56,0
	m	55,5	52,2	54,1
	Gesamt ohne Österreich	56,9	53,4	55,2

\* FTE = Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)

Durch Unfälle bedingte Ausfalltage	Durch Arbeitsunfälle bedingte Ausfalltage	Durch Wegeunfälle bedingte Ausfalltage
<b>2011</b>	65.693	15.795
<b>2012</b>	69.231	15.932

Angaben ohne Vollsortiment Österreich und Discount Österreich. Die Trennung der Unfallarten ist in Österreich gesetzlich nicht verpflichtend und wird deshalb im System nicht abgebildet. Berechnungsgrundlage sind die geplanten Arbeitstage ab dem ersten Tag nach dem Unfall.

<b>Unfälle nach unfallauslösenden Gegenständen</b>									
		Unfälle	Wegeunfälle	Maschinen*	Bewegl. Gegenstände*	Innerbetriebl. Transport*	Baul. Einrichtungen*	Überfall/Gewalt	Sonstige*
	Jahr		%	%	%	%	%	%	%
<b>Vollsortiment National</b>	2010	2.501	16,7	21,2	7,5	20,8	12,6	3,8	17,4
	2011	2.403	14,6	23,8	8,0	22,5	13,2	2,3	15,5
	2012	2.613	14,5	24,1	8,4	22,3	14,5	3,0	13,2
<b>Discount National</b>	2010	1.343	14,8	11,5	6,6	28,0	14,0	11,2	13,8
	2011	1.297	11,9	11,3	7,6	32,3	11,1	12,4	13,5
	2012	1.275	11,6	12,1	7,2	29,6	13,5	9,9	16,2
<b>Fachmarkt National</b>	2010	591	17,6	14,7	11,2	16,6	10,5	0,5	28,9
	2011	540	15,4	16,5	14,3	17,8	10,6	0,7	24,8
	2012	567	14,3	14,5	12,9	14,1	10,8	3,2	30,3
<b>Touristik</b>	2010	54	81,5	0,0	7,4	0,0	1,9	0,0	9,3
	2011	39	69,2	0,0	2,6	0,0	5,1	0,0	23,1
	2012	43	65,1	0,0	7,0	0,0	16,3	4,7	7,0
<b>Sonstige</b>	2010	295	18,0	23,4	8,1	16,6	15,9	0,3	17,6
	2011	290	15,5	15,9	6,6	18,6	16,6	0,0	26,9
	2012	307	16,0	23,8	8,1	19,2	12,7	0,0	20,2
<b>Gesamt (ohne Österreich)</b>	2010	4.784	17,1	17,6	7,7	21,8	12,8	5,2	17,8
	2011	4.569	14,4	18,7	8,5	24,3	12,5	4,8	16,8
	2012	4.805	14,3	19,6	8,6	22,9	13,7	4,7	16,4

\* Zu den Maschinen zählen zum Beispiel Aufschnitt-, Fleischerei-, Holzbearbeitungsmaschinen, Kartonnmesser und Leitern; bewegliche Gegenstände sind Bretter, Platten und andere Holzteile, Container-Spannmittel (Textilgurt, Gummi), Getränkeboxen, Kartons oder Dosen; innerbetriebliche Fahrzeuge sind zum Beispiel Flurförderfahrzeuge, Handhubwagen, Lkw, Rollcontainer, bauliche Einrichtungen sind Fußböden, Regaleinrichtungen, Treppen und Türen; unter Sonstige fallen Unfälle durch Splitter, Späne, Scherben usw.

In Österreich ist eine Aufteilung der Unfälle nach unfallauslösenden Gegenständen nicht möglich.

Krankenstand*						
	Jahr	Krankheitsfälle		Krankenstand ab 1. Ausfalltag gesamt	Krankenstand ab 1. Ausfalltag bezahlt	Krankenstand ab 1. Ausfalltag unbezahlt
		Absolut	davon weiblich	%	%	%
<b>Voll- sortiment National</b>	2010	65.088	46.134	5,8	3,6	2,2
	2011	68.896	47.623	6,0	3,7	2,3
	2012	69.794	48.399	6,1	3,6	2,5
<b>Voll- sortiment Österreich</b>	2010	33.982	25.243	3,8	3,4	0,4
	2011	39.356	29.381	4,2	3,8	0,4
	2012	40.080	29.926	4,1	3,7	0,4
<b>Discount National</b>	2010	26.134	20.193	6,6	3,9	2,6
	2011	28.805	21.875	6,5	3,9	2,6
	2012	29.815	22.720	6,7	4,1	2,6
<b>Discount Österreich</b>	2010	2.304	1.949	4,4	3,9	0,5
	2011	2.713	2.265	5,0	4,4	0,6
	2012	2.928	2.416	4,9	4,4	0,6
<b>Fachmarkt National</b>	2010	19.800	10.328	6,2	4,0	2,2
	2011	20.294	10.319	6,3	4,0	2,3
	2012	20.772	10.661	6,6	4,2	2,4
<b>Touristik</b>	2010	7.931	6.523	3,5	2,6	0,8
	2011	8.543	6.957	3,8	2,9	0,9
	2012	9.098	7.439	4,0	3,0	1,0
<b>Sonstige</b>	2010	10.791	6.093	4,8	3,3	1,5
	2011	11.950	6.402	5,0	3,6	1,4
	2012	12.893	6.599	5,4	3,8	1,6
<b>Gesamt</b>	2010	166.030	116.463	5,2	3,6	1,7
	2011	180.557	124.822	5,5	3,7	1,7
	2012	185.380	128.160	5,6	3,8	1,8

\* Krankstunden (bezahlt/unbezahlt) als prozentualer Anteil an den Sollstunden

## Krankenstand

Die Krankenstände in Deutschland (Berechnungsgrundlage GKV) sind nach einem deutlichen Rückgang seit den 1990er Jahren zwischen 2007 und 2011 wieder leicht angestiegen. Die Ursachendiskussion ist dabei in vollem Gange. Neben einer grundsätzlichen Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands wird die Höhe des Krankenstands von folgenden Faktoren beeinflusst: wirtschaftliche Lage des Arbeitsmarktes, Arbeitsbedingungen sowie personalwirtschaftliche Instrumente. Die Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) der REWE Group erweisen sich im Vergleich zur Gesamt-

wirtschaft und der Branche Handel als überdurchschnittlich; die Arbeitsunfähigkeitsfälle (AU-Fälle) sind im Vergleich durchschnittlich. Damit ergibt sich eine längere Ausfalldauer pro Krankheitsfall. In der Branche Handel wird durch ein Mitglied durchschnittlich ein AU-Fall verursacht, im REWE-Konzern Deutschland liegt dieser Wert bei 1,1 AU-Fällen pro Person. Durch die Heterogenität der REWE Group sind Branchenvergleiche auf der aggregierten Ebene allerdings wenig aussagekräftig.

## LA8 – Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten

Das Gesundheitsmanagement der REWE Group umfasst die präventiven Aktivitäten in Arbeitsschutz und -sicherheit sowie in der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter. Bei der Entwicklung der Maßnahmen spielen die Präventionsthemen Bewegung, Entspannung, Ernährung und der Umgang mit Stress und Sucht eine große Rolle. Diese Handlungsfelder bieten Ansatzpunkte, um das Wohlbefinden und die Stabilität der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern. Entscheidend dabei ist, nicht nur geeignete Maßnahmen anzubieten, sondern möglichst viele Mitarbeiter zur Nutzung dieser Angebote zu motivieren. Sowohl Führungskräfte als auch die gesamte Belegschaft sollen Gesundheitskompetenz als Teil des Risikomanagements begreifen. Wichtig ist dabei, dass das Gesundheitsmanagement als kontinuierlicher Prozess („Plan-Do-Check-Act-Zyklus“) betrachtet wird. Die relevanten Themenfelder identifiziert die REWE Group aus der betrieblichen Praxis durch interne Befragungen sowie auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse. Aktuelle Ergebnisse zeigen, dass kritische Lebensereignisse und Arbeitsbelastung häufig in Kombination auftreten und gravierende Folgen wie Motivationsmangel, Überforderung, aber auch Depressionen hervorrufen können. Beschäftigte in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre sind überdurchschnittlich häufig betroffen. Damit zeigt sich im Hinblick auf die demografische Entwicklung besonderer Handlungsbedarf. Gemeinsam mit dem Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP) hat

sich die REWE Group dieser komplexen Herausforderung gestellt und startete 2011 das Projekt LoS! – Lebensphasenorientierte Selbstkompetenz.

Für Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit wieder in den Beruf einsteigen, steht ein betriebliches Eingliederungsmanagement zur Verfügung. Es orientiert sich an den gesetzlichen Regelungen und berücksichtigt betriebliche Rahmenbedingungen wie Standort oder Mitarbeiterstrukturen. Darüber hinaus können alle Mitarbeiter der Region Süd das Netzwerk Reha REWE nutzen – ein Kooperationsprojekt von REWE, der Deutschen Rentenversicherung Bayern Süd, Schwaben und Nordbayern sowie verschiedener Rehabilitationskliniken. Das Netzwerk Reha REWE ermöglicht Mitarbeitern beispielsweise eine gezielte, qualitativ hochwertige und arbeitsplatzbezogene Rehabilitation.

Für Mitarbeiter, die pflegebedürftige Familienmitglieder versorgen müssen, bietet die REWE Group im Rahmen des Projekts „Auszeit P – Pflege“ flexible Arbeitszeitmodelle.

Angebote wie Dr. Holiday stehen auch Familienmitgliedern zur Verfügung. Am Darmkrebs-Screening können die Angehörigen ebenfalls zu einem günstigen Sonderpreis teilnehmen. Für Gemeindemitglieder gelten die Angebote nicht, da in Deutschland und Österreich funktionierende Krankenversicherungs- und Präventionssysteme zur Verfügung stehen, die jeder Versicherte in Anspruch nehmen kann.

### Gesundheitsförderliche Projekte und Programme 2011 bis 2012

Programm	Zielgruppe	Maßnahmen/ Inhalte	Zeitraum	Aktueller Stand	Entwicklungen im Berichtszeitraum 2011 – 2012	Planungen/ Weiterentwick- lungen	Verankerung	REWE International AG
<b>Betriebsärztliches Betreuungskonzept</b>	Mitarbeiter aller Geschäftseinheiten	Anforderungen nach DGUV V2	Laufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seit Anfang 2012 einheitlicher, überbetrieblicher Dienstleister</li> <li>➤ Seit Juli 2012 Anstellung einer leitenden Betriebsärztin im REWE-Konzern</li> </ul>	Organisation und Realisierung erster Kampagnen	Verstetigung der Betreuung und Definition von Handlungsfeldern in den Strategischen Geschäftseinheiten	Alle Strategischen Geschäftseinheiten	
<b>Erste-Hilfe-Schulungen</b>	Mitarbeiter an den Kölner Zentralstandorten	Ersthelferausbildung sowie Austausch- und Informationsveranstaltungen	Laufend	Jährlich werden an jedem Kölner Standort circa zwei Grund- und Fortbildungsveranstaltungen angeboten; hinzu kommen drei bis vier Austauschtreffen für Ersthelfer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Schulung von circa 120 Mitarbeitern, die nicht Ersthelfer sind</li> <li>➤ Beschaffung von Defibrillatoren</li> </ul>	Weitere Systematisierung und Weiterentwicklung der Prozesskette bei Erste-Hilfe-Fällen	Ersthelferausbildungen und Auffrischkurse erfolgen in Zusammenarbeit mit lokalen ÖRK, Samariterunfallorden oder ähnlichen Organisationen.	
<b>Fit.Netz Köln</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte an den Kölner Zentralstandorten	Bewegung, Entspannung, Ernährungsangebot	Seit 2007	Jährlich rund 1.000 Kursteilnehmer	Weiterentwicklung des Programms	Evaluation	Kölner Zentralstandorte	Einführung eines vergleichbaren Programms „Betriebliche Gesundheitsförderung“, 2011 und 2012 je rund 550 Kursteilnehmer

Programm	Zielgruppe	Maßnahmen/ Inhalte	Zeitraum	Aktueller Stand	Entwicklungen im Berichtszeitraum 2011 – 2012	Planungen/ Weiterentwick- lungen	Verankerung	REWE International AG
<b>Fit.Netz national</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte in der Fläche	Bewegung, Entspannung, Ernährungsangebote	Seit 2011	Umgesetzt in vier Regionen (Nord, Süd, Südwest, Mitte)	Ursprüngliches Konzept von Fit. Netz Köln wurde von den Regionen übernommen.	Ausweitung auf weitere Regionen	REWE	
<b>Fit.Netz Reisen zum Gesundbleiben</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte in der Fläche	Präventionsreisen mit Mehrwert (Gesundheitsreisen)	Seit 2009	Eine Destination exklusiv für REWE		Verschlinkung und Straffung der Angebote bei besserer Abstimmung auf Zielgruppen (z. B. auch Familien)	Konzernweit	
<b>GesiMa</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte in den Märkten	Angebot von Informationen und Handlungsaufforderungen zu ausgewählten Quartalsthemen wie Ernährung, Bewegung oder Umgang mit Stress	2009 – 2011	Transfer seit 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Erschließung weiterer Regionen</li> <li>➤ Transfer in andere Strategische Geschäftseinheiten</li> <li>➤ Verwendung der GesiMa-Medien und Materialien</li> </ul>	Neue Themen und Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ REWE</li> <li>➤ REWE-Zentralorganisation</li> <li>➤ REWE International AG</li> </ul>	GesiMa-Medien auszugsweise genutzt; die Stressbroschüren wurden konzernweit an alle Filialen verschickt.
<b>Gesundheitschecks für Führungskräfte</b>	Top Executives	Übergreifender Gesundheitscheck mit Fokus auf Prävention	Laufend	Konzeptionelle Weiterentwicklung	Jährlich werden 30 – 40 Checks durchgeführt.	Konzeptionelle Weiterentwicklung	Konzernweit	
<b>Gesundheitsmanagement im Rechnungswesen</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte	Arbeitsplatzprogramm, Gesundheitszirkel, Arbeitsplatz-situationsanalyse, Arbeitsplatzbegehungen, Maßnahmenkatalog	Mai 2012 – Mai 2013	Analyse abgeschlossen			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Touristik</li> <li>➤ toom Baumarkt</li> <li>➤ REWE-Zentralorganisation</li> </ul>	
<b>Gesundheitstage</b>	Alle Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Übergreifender Gesundheitscheck</li> <li>➤ Muskel/Skelett</li> <li>➤ gesunde Ernährung</li> <li>➤ Reise- und Freizeitmöglichkeiten</li> </ul>	2012	Fortlaufende Durchführung	Teilnahme weiterer Regionen und Strategischer Geschäftseinheiten	Konzeptionelle Weiterentwicklung und Berücksichtigung aktueller Handlungsfelder (chronische Volkskrankheiten)	REWE und PENNY Zweigniederlassungen, Glocken Bäckerei, toom Verbrauchermarkt, Touristik, REWE-Zentral-AG Köln und Willingen	
<b>Gesund managen</b>	Führungskräfte	Seminar zum Thema „Gesundheit als Managementaufgabe“	Seit 2012	Befindet sich in der Pilotierung	Erstmals 2012: Teilnahme von 206 Führungskräften	Überprüfung auf weitere Nutzbarkeit/ Transfer in die Strategischen Geschäftseinheiten	REWE und PENNY Zweigniederlassungen, REWE-Zentral-AG Köln, toom	
<b>Krebsvorsorge</b>	Alle Mitarbeiter	Informationsbroschüre und Angebot, dass Mitarbeiter an einer Vorsorgeuntersuchung teilnehmen. Dafür werden sie mit einem Zeitguthaben belohnt.	September 2012 – Dezember 2012	Rund 1.000 Untersuchungen in der Fläche dokumentiert, 1.325 immunologische Tests in den Kölner Zentralstandorten		Mitarbeiter können weiterhin Voruntersuchungen wahrnehmen und ein Zeitguthaben erhalten.		Vergleichbares Projekt „Pink-Ribbon Initiative“: Alle Mitarbeiter und Führungskräfte erhalten zwei Stunden bezahlte Freizeit für Krebsvorsorge.
<b>naprima</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte in den Märkten	Reduzierung von Muskel-Skelett-Erkrankungen	2007 – 2010	Projekt beendet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Transfer der Projektergebnisse</li> <li>➤ Weiterentwicklung der Produkte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Weiterentwicklung der Produkte</li> <li>➤ Anpassung für andere Strategische Geschäftseinheiten</li> <li>➤ Nutzung von Produkten in anderen Zusammenhängen und Projekten, wie z. B. GesiMa</li> </ul>	REWE	

Programm	Zielgruppe	Maßnahmen/ Inhalte	Zeitraum	Aktueller Stand	Entwicklungen im Berichtszeitraum 2011 – 2012	Planungen/ Weiterentwick- lungen	Verankerung	REWE International AG
<b>Präventions- programm für Auszubildende</b>	Auszubildende REWE Markt GmbH	Vermittlung zu Inhalten Arbeits- schutz, -sicherheit, gesunde Ernährung, Umgang mit Stress und psychischen Belastungen	Seit 2012	Laufend	Seit 2012, Teilnahme von 139 Azubis	Überprüfung auf Ausweitung auf weitere Regionen	REWE-Zweignieder- lassungen	
<b>Prävention Stress und psychische Be- anspruchungen</b>	Alle Mitarbeiter und Führungskräfte	Projekt LoS!	2010 – 2013	Abschluss des Projekts	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Schaffung von Strukturen</li> <li>› Ausbildung von Erstberatern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Weitere Multiplika- toren gewinnen</li> <li>› Thema im Unter- nehmen verankern</li> </ul>	Konzern Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Coaching- Angebote für Führungskräfte</li> <li>› Schulungen für operative Mitarbeiter und Führungskräfte im Vertrieb (Resilienz, Work-Life- Balance)</li> <li>› Führungskräfte- schulungen „Gesundes Führen“</li> <li>› Management Circle Modul „Burnout- Prävention“</li> </ul>
<b>Screenings</b>	Mitarbeiter und Führungskräfte an den Kölner Zentralstandorten	2011: Halsschlag- ader-Sonografie 2012: Immuno- logischer Test zur Darmkrebsprä- vention	seit 2006 einmal jährliches Angebot	2013: Diabetes Vorsorge, Glukose- Belastungstest		Relevante Themen aufgreifen	Kölner Zentral- standorte	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Vorsorgetage (BILLA, MERKUR, BIPA) für alle Zent- ralmitarbeiter und Führungskräfte</li> <li>› Uniqa Fitness- Truck dezentral an einzelnen MERKUR-Stand- orten</li> </ul>

## LA10 – Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter

### LA11 – Programme zu lebenslangem Lernen

Die REWE Group bietet allen Mitarbeitern und Führungskräften ein umfangreiches internes Aus- und Weiterbildungsangebot (siehe Handlungsfeld 2), das sowohl auf die Entwicklung persönlicher als auch fachlicher Kompetenzen ausgerichtet ist. Dabei werden unterschiedliche Formate verwendet wie Präsenzveranstaltungen, E-Learning oder die Kombination aus beiden, das sogenannte Blended Learning.

Führungskräfte können nach Absprache Coachings und Supervisionen in Anspruch nehmen. Externe Wei-

terbildungsmaßnahmen werden grundsätzlich individuell vereinbart und finanziell unterstützt. Die DER Touristik bietet allen Mitarbeitern Informationsreisen und Sprachtrainings an.

Für Mitarbeiter, denen die REWE Group betriebsbedingt kündigen musste, erarbeitet das Unternehmen bei Bedarf gemeinsam mit Arbeitnehmergremien Sozialpläne. Diese enthalten häufig Regelungen zur Qualifizierung des Mitarbeiters, um einen Wiedereinstieg in eine andere Beschäftigung zu fördern.

#### Absolute Zahl der Auszubildenden, Trainees, Studierenden, GMP- und Campus-Teilnehmer im REWE-Konzern

Jahr	Auszubildende		Trainees		Studierende des Dualen Studiengangs		GMP-Teilnehmer		Campus-Teilnehmer	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2011	3.142	2.620	33	57	51	64	3	17	23	191
2012	3.297	2.775	39	62	57	82	2	20	23	187

Aufgrund der systematischen Nachwuchsgewinnung ist die Zahl an Auszubildenden, Trainees und dual Studierenden im Berichtszeitraum gestiegen. Zielgruppe des Campus-Programms sind die Vertreter des Top Managements. Im Berichtszeitraum nahmen alle Führungskräfte an Seminaren des Campus-Programms teil. Dieses setzt sich aus internen Seminaren – dem Campus-Seminarprogramm – und Angeboten zur individuellen Weiterbildung zusammen.

#### Anteil der verschiedenen Formate am Weiterbildungsangebot in Prozent

Jahr	Präsenzschulungen	E-Learning	Blended Learning (Kombination Präsenzveranstaltung und E-Learning)	Informationsreisen (Touristik)
2011	78,6	14,6	4,3	2,5
2012	72,3	22,9	2,5	2,4

Geltungsbereich ist der REWE-Konzern in Deutschland. Im Berichtszeitraum wurden verstärkt E-Learning-Module für Marktmitarbeiter entwickelt zu Themen wie Hygiene, Jugendschutz oder Nachhaltigkeit. Durch den Ausbau des E-Learnings ist die Zahl der Weiterbildungsstunden insgesamt gestiegen. 2011 absolvierte die Gesamtbelegschaft der REWE Group durchschnittlich 8,2 Weiterbildungsstunden; 2012 waren es durchschnittlich 9,4. Eine Differenzierung der Daten nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie ist derzeit nicht möglich.

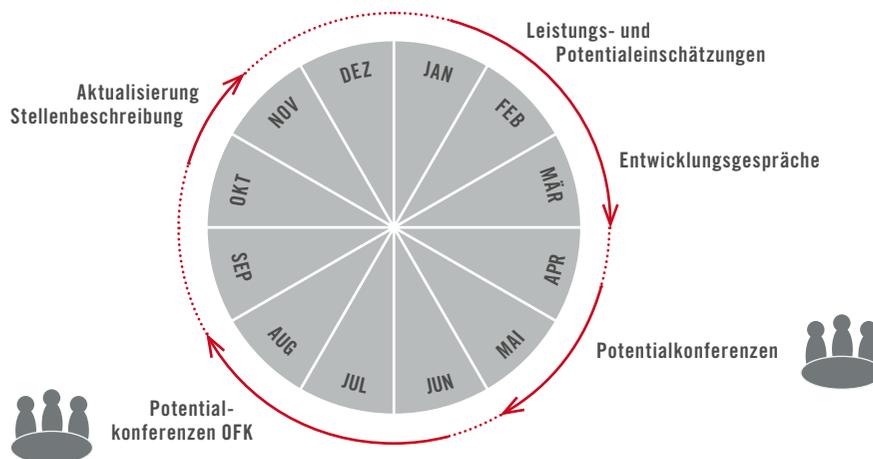
## LA12 – Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern

Ziel der Karriere- und Nachfolgeplanung (KNP) der REWE Group ist es, Fach- und Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu rekrutieren und qualifizierte sowie motivierte Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Hierfür finden in den Strategischen Geschäftseinheiten regelmäßig Leistungs- und Potentialeinschätzungen sowie Entwicklungsgespräche statt: einmal jährlich auf den Führungsebenen sowie jährlich oder alle zwei Jahre auf den Mitarbeiter-ebenen.

In der REWE Group stellen Entwicklungsgespräche sicher, dass Ziele und Ergebnisse der Arbeit, Aspekte der Zusammenarbeit sowie Fragen zur weiteren persönlichen und fachlichen Entwicklung besprochen und dokumentiert werden. Der direkte Vorgesetzte führt das Entwicklungsgespräch einmal im Jahr mit seinen Mitarbeitern unter vier Augen. Im Vordergrund des Gesprächs stehen der Mitarbeiter, seine Aufgaben und Leistungen sowie vorhandene Potentiale. Darüber hinaus ist die Vereinbarung konkreter

Entwicklungsmaßnahmen zentraler Bestandteil. Die Ergebnisse werden anschließend im Rahmen sogenannter Potentialkonferenzen diskutiert, die im Führungskreis stattfinden. Ziel der Potentialkonferenzen ist es, gemeinsame Maßstäbe für Leistung und Potential zu entwickeln, ein gemeinsames Werte- und Leistungsverständnis zu gewährleisten, eine gezielte und effektive Entwicklungsplanung zu etablieren und eine Basis für eine systematische Nachfolgeplanung zu schaffen. Bei diesen Konferenzen sprechen die Führungskräfte einer hierarchischen Ebene über die ihnen direkt zugeordneten Mitarbeiter einer definierten Ebene. Die Potentialkonferenzen für die obere Führungskräfte-Ebene (Top Executives) und überwiegend für die darunter verankerte Führungsebene finden jährlich statt, die Leistungen und Potentiale aller anderen Führungskräfte und ebenfalls einem großen Anteil an Mitarbeitern werden mindestens alle zwei Jahre evaluiert.

### Zyklus der Karriere- und Nachfolgeplanung



Die REWE Group hat im Berichtszeitraum die systematische Abbildung der Karriere- und Nachfolgeplanung in SAP eingeführt und implementiert sie nun sukzessive im gesamten Konzern. Die Anwendung optimiert den Prozess und macht ihn transparenter. Die vereinbarten Maßnahmen lassen sich auf diese Weise aktualisieren und im Blick behalten. 2012 konnte der KNP-Prozess mithilfe von SAP bereits für mehr als 10.000 Mitarbeiter und Führungskräfte abgebildet werden. Der sukzessive Roll-out von KNP-SAP in weiteren Strategischen Geschäftseinheiten sowie für weitere Mitarbeitergruppen ist geplant. Im

Anschluss wird eine exakte und umfassende Datenerfassung möglich sein.

Ziel der REWE Group ist es, Führungspositionen möglichst intern zu besetzen – mit Mitarbeitern, die zuvor dafür die richtigen Qualifikationen erworben haben. Das Unternehmen konnte den Anteil interner Besetzungen von Führungspositionen (Top Executives und Führungskräfte) von 65,1 Prozent 2010 auf 76,8 Prozent im Jahr 2012 erhöhen. Damit wurde das Ziel, bis 2015 68,4 Prozent der Führungspositionen mit eigenen Mitarbeitern zu besetzen, bereits jetzt deutlich übertroffen.

## LA13 – Zusammensetzung von Führungsgremien

Die Förderung von Diversity im Unternehmen ist mit unterschiedlichen Zielen verbunden. Hierzu gehören unter anderem erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, geringere Fluktuation, Spiegelung der Marktvielfalt sowie größere Kundennähe und -zufriedenheit. Insgesamt soll die Unternehmenskultur der REWE Group darin

gestärkt werden, die Vielfalt im Unternehmen weiter zu fördern und die verschiedenen Mitarbeitergruppen gezielt einzusetzen. Dabei setzt das Unternehmen auf folgende Schwerpunkte: Generation-Mainstreaming, Work-Life-Balance, Gender-Balance, Disability-Mainstreaming, Cultural-Mainstreaming.

Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorien												
	Jahr	Köpfe	Frauen	Männer	bis 30 Jahre		31 – 50 Jahre		älter als 50 Jahre		Zugehörigkeit zu einer Minderheit*	
			%	%	%	davon weiblich	%	davon weiblich	%	davon weiblich	%	davon weiblich
<b>Mitarbeiter</b>	2010	151.470	72,4	27,6	32,2	61,3	46,6	77,1	21,2	78,8	3,5	71,1
	2011	154.569	71,6	28,4	32,3	60,5	45,7	75,9	22,0	78,6	3,0	71,3
	2012	156.225	71,1	28,9	32,3	60,0	44,8	75,3	22,9	78,8	3,1	71,0
<b>Führungskräfte</b>	2010	13.787	46,6	53,4	14,4	47,8	63,6	48,5	22,0	40,5	2,1	34,2
	2011	13.049	47,2	52,8	14,7	48,3	63,0	49,0	22,3	41,4	2,0	37,8
	2012	13.253	47,7	52,3	14,5	48,6	62,3	49,3	23,2	43,0	2,1	38,7
<b>Top Executives (= Leitungsebene 1 – 3)</b>	2010	206	8,7	91,3	0,0	0,0	67,0	10,1	33,0	5,9	1,5	0,0
	2011	214	10,7	89,3	0,0	0,0	67,8	11,7	32,2	8,7	1,8	0,0
	2012	210	11,0	89,0	0,0	0,0	64,8	11,8	35,2	9,5	1,8	0,0

\*Menschen mit Schwerbehinderung nach Sozialgesetzbuch (SGB).

Entwicklung weiblicher Führungskräfte in Prozent						
Jahr	Weibliche Mitarbeiter		Weibliche Führungskräfte		Weibliche Top Executives	
	%		%		%	
<b>2010</b>	72,4		46,6		8,7	
<b>2011</b>	71,6		47,2		10,7	
<b>2012</b>	71,1		47,7		11,0	

Zusammensetzung der leitenden Organe								
	Jahr	Köpfe	Frauen	Männer	bis 30 Jahre	31 – 50 Jahre	älter als 50 Jahre	Zugehörigkeit zu einer Minderheit
			%	%	%	%	%	%
<b>Vorstand (Deutschland)</b>	2010	5	0	100	0	20	80	0
	2011	6	0	100	0	50	50	0
	2012	6	0	100	0	67	33	0
<b>Aufsichtsrat (Deutschland)</b>	2010	30	23	77	0	17	83	0
	2011	30	23	77	0	17	83	0
	2012	26	12	88	0	31	69	0
<b>Vorstand (Österreich)</b>	2010	3	0	100	0	33	67	0
	2011	3	0	100	0	33	67	0
	2012	4	0	100	0	25	75	0
<b>Aufsichtsrat (Österreich)</b>	2010	6	0	100	0	17	83	0
	2011	7	0	100	0	43	57	0
	2012	6	0	100	0	50	50	0

Geltungsbereich REWE-Konzern, ohne Partnerkaufleute in Deutschland und Österreich zum Stichtag 31.12.2012.

## LA14 – Lohnunterschiede nach Geschlecht

Die Verpflichtung zu diskriminierungsfreier Gestaltung auch in der betrieblichen Personalpolitik ist in der Leitlinie der REWE Group für Nachhaltiges Wirtschaften verankert. Sie ist gleichzeitig wesentlicher Bestandteil des für alle Mitarbeiter und Führungskräfte geltenden Verhaltenskodex. Damit trägt die REWE Group mit ihren Vergütungssystemen den Erwartungen der Mitarbeiter an faire, leistungsgerechte und marktkonforme Vergü-

tung ebenso Rechnung wie dem eigenen Interesse an wettbewerbsfähigen Personalkosten. Um dies auch im Sinne einer breiten Akzeptanz tariflicher Arbeitsbedingungen sicherzustellen, setzt sich die REWE Group als Kernmitglied der Fachgemeinschaft Innovative Tarifpolitik (FIT) und über die verbandsgetragene Tarifpolitik für eine grundlegende Modernisierung der Tarifstrukturen ein.

## LA15 – Elternzeit

Anzahl der Beschäftigten, die 2012 nach Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	
<b>Weiblich</b>	1.705
<b>Männlich</b>	194
<b>Gesamt</b>	1.899

<b>Rückkehrer 2011, die nach 12 Monaten noch im Unternehmen beschäftigt sind</b>			
		absolut	in % aller Männer/Frauen, die in 2011 aus Elternzeit zurückgekehrt sind
<b>Frauen</b>	Austritt innerhalb von 12 Monaten	224	12,9
	nach 12 Monaten noch im Unternehmen	1.516	87,1
	Ergebnis	1.740	
<b>Männer</b>	Austritt innerhalb von 12 Monaten	29	20,6
	nach 12 Monaten noch im Unternehmen	112	79,4
	Ergebnis	141	
<b>Gesamt</b>	Austritt innerhalb von 12 Monaten	253	13,5
	nach 12 Monaten noch im Unternehmen	1.628	86,5
	Gesamtergebnis	1.881	

## HR4 – Vorfälle von Diskriminierung

Die REWE Group verfolgt alle Hinweise auf Diskriminierung konsequent und ahndet diese mit disziplinarischen sowie gegebenenfalls personellen Maßnahmen. Neben dem konzernweit gültigen Verhaltenskodex und dem Leitbild der REWE Group orientiert sich das Unternehmen in Deutschland am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und an den Gleichbehandlungsgesetzen in Österreich. Im Berichtszeitraum ist die Zahl geahndeter Fälle gegenüber der Berichterstattung 2009/2010 gleich geblieben.

Hinweise zu Compliance-relevanten Themen können Mitarbeiter jederzeit an die zentrale Compliance-Abteilung und/oder die dezentralen Compliance Officer der REWE Group geben. Außerdem können sie sich an einen externen Ombudsmann wenden. Die Hinweise werden systematisch gesichtet, erfasst und

verfolgt. Bei Bedarf werden sie an die verantwortlichen Fachbereiche – zum Beispiel Personal, Recht oder Revision – weitergeleitet. Darüber hinaus ist das potentielle Risiko „Diskriminierung“ Bestandteil des Compliance-Risikoinventars und wird durch die Strategischen Geschäftseinheiten regelmäßig bewertet.

Im Rahmen von Schulungen und Workshops durch Compliance-Verantwortliche werden die wesentlichen Inhalte der REWE Group-Leitlinien geschult, zu denen auch das Thema Anti-Diskriminierung zählt. Seit 2012 wird das Schulungskonzept E-Learning Compliance Basic aufgebaut, das ab 2013 schrittweise ausgerollt und für die Mitarbeiter verpflichtend wird. Außerdem wurde 2013 eine Compliance-Basic-Schulung für Führungskräfte aufgebaut.

## EC7 – Standortbezogene Personalauswahl

Aufgrund des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um Fach- und Nachwuchskräfte kommt der Personalrekrutierung eine besondere Bedeutung zu. Bei der Auswahl der Mitarbeiter orientiert sich die REWE Group am konzernweit gültigen Verhaltenskodex und am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diese Regularien sehen vor, keine Personen-

gruppen aufgrund von bestimmten Merkmalen zu bevorzugen beziehungsweise zu benachteiligen. Dies gilt auch für zukünftige Mitarbeiter, die aus dem direkten oder regionalen Umfeld des jeweiligen Standorts kommen oder ihren Lebensmittelpunkt langfristig in dessen Umfeld verlagert haben.

# GRI-Index

Die Global Reporting Initiative (GRI) hat die Übereinstimmung des vorliegenden REWE Group-Nachhaltigkeitsberichts mit ihren Berichtsprinzipien geprüft und mit der höchsten Anwendungsebene „A+“ bestätigt. Der GRI-Index bietet eine Übersicht, an welcher Stelle des gedruckten Nachhaltigkeitsberichts oder der Online-Ergänzung (OE) zum Printbericht die Informationen zu dem jeweiligen Indikator zu finden sind. Bei ausgewählten Indikatoren wird ergänzend auf Textstellen im Geschäftsbericht 2012 der REWE Group (GB) verwiesen, die für den Bericht des jeweiligen Indikators ebenfalls relevant sind.

In Einzelfällen findet sich die vollständige Darstellung eines Indikators ausschließlich im folgenden Index. Auch Hinweise auf nicht berichtete Indikatoren oder Gründe für eine nicht erfolgte Berichterstattung werden in der folgenden Aufstellung gegeben.

Die Reihenfolge der Indikatoren im GRI-Index orientiert sich an der Empfehlung der Global Reporting Initiative, kann aber von der Chronologie im Nachhaltigkeitsbericht selbst, die einer thematischen Zuordnung folgt, abweichen.

GRI-Indikator	Seiten	Erfüllungsgrad
<b>Strategie und Analyse</b>		
1.1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8 f. ●
1.2	Wichtigste Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	20–23, 35 f., 49, 50 f., 53 f., 66 f., 69 f., 82 f., 85 f., 98 f., OE* 3 ●
<b>Organisationsprofil</b>		
2.1	Name der Organisation	12 ●
2.2	Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	12 f. ●
2.3	Organisationsstruktur	12 f., 15–17, 20, GB 4 ●
2.4	Hauptsitz der Organisation	13 ●
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	12 ●
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	12 f. ●
2.7	Märkte	12 f., 15–17 ●
2.8	Größe der Organisation	12, GB 17–20 ●
2.9	Veränderung der Größe, Struktur oder der Eigentumsverhältnisse	4, 12 f., 15–17 ●
2.10	Auszeichnungen	108 ●
<b>Berichtsparemeter</b>		
3.1	Berichtszeitraum	4 ●
3.2	Veröffentlichung des Berichts	4 ●
3.3	Berichtszyklus	4 ●
3.4	Ansprechpartner	112 ●
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	4, 21 f., 26 ●
3.6	Berichtsgrenze	4 ●
3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	4 ●
3.8	Joint Ventures, Töchter, Outsourcing	4, 15–17 ●
3.9	Datenerfassung	4, 24 ●
3.10	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	4 ●

GRI-Indikator		Seiten	Erfüllungsgrad
3.11	Veränderung des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	4	●
3.12	GRI Content Index	102–105	●
3.13	Bestätigung durch externe Dritte	110 f.	●

### Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1	Führungsstruktur der Organisation	13, 23 f., GB 24 f., OE* 3	●
4.2	Angabe, ob der Vorstandsvorsitzende gleichzeitig Geschäftsführer ist	GB 24 f.	●
4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	GB 24 f.	●
4.4	Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an den Vorstand	23 f., GB 21 f., 73	●
4.5	Kopplung der Vorstandsvergütung an die Unternehmensleistung	24, GB 178	●
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Vorstand	23 f., OE* 3	●
4.7	Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen	8 f., 23–25, OE* 3, OE* 42	●
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	13, 25 f., 41 f.	●
4.9	Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	21–24	●
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	20 f., 23 f.	●
4.11	Vorsorgeprinzip	20–25, 35 f., 39 f., OE* 3	●
4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	25 f., 45, 106 f.	●
4.13	Mitgliedschaften	107	●
4.14	Stakeholdergruppen	26	●
4.15	Auswahl der Stakeholdergruppen	26–31	●
4.16	Einbeziehung von Stakeholdergruppen	21 f., 24, 26–31	●
4.17	Fragen und Bedenken von Stakeholdern	21 f., 26, 30 f.	●

### Managementansätze (DMA)

<b>DMA EC</b>	<b>Ökonomische Leistungsindikatoren</b>		
	Wirtschaftliche Leistung	12–17, 23 f.	●
	Marktpräsenz	12–17	●
	Indirekte ökonomische Auswirkungen	20 f., OE* 4	●
<b>DMA EN</b>	<b>Ökologische Leistungsindikatoren</b>		
	Materialien	21–25, 53 f., 62 f., OE* 18	●
	Energie	21–25, 53–58	●
	Wasser	21–25, 53 f., 62, 65, OE* 15	●
	Biodiversität	21–25, 41 f., 49, OE* 9 f.	●
	Emissionen, Wasser und Abfall	21–25, 53 f., 59–64, OE* 16 f.	●
	Produkte und Dienstleistungen	21–25, 37, 44	●
	Compliance	21–25, 53 f.	●
	Transport	21–25, 53 f., 60, 62, OE* 19	●
	Gesamt	21–25, 53 f.	●
<b>DMA LA</b>	<b>Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>		
	Beschäftigung	21–25, 69–71, OE* 21–24	●
	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	21–25, 69 f., 73 f., OE* 31	●
	Arbeitsgesundheit und -sicherheit	21–25, 69 f., 76–78, OE* 32 f.	●
	Aus- und Weiterbildung	21–25, 69 f., 74–76, OE* 42 f.	●
	Vielfalt und Chancengleichheit	21–25, 69 f., 80 f.	●
	Gleiches Gehalt für Frauen und Männer	21–25, 69 f., 81, OE* 45	●
<b>DMA HR</b>	<b>Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte</b>		
	Investitions- und Beschäftigungspraktiken	21–25, 35 f., 38, 44 f.	●
	Gleichbehandlung	21–25, 35 f., 44 f.	●

GRI-Indikator		Seiten	Erfüllungsgrad
<b>DMA HR</b>	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen	21–25, 35 f., 44 f.	●
	Kinderarbeit	21–25, 35 f., 44 f.	●
	Zwangsarbeit	21–25, 35 f., 44 f.	●
	Sicherheitspraktiken	21–25, 35 f., OE* 13	●
	Rechte der Ureinwohner	21–25, 35 f., 46	●
	Lieferantenbewertung	21–25, 35 f., 44 f., OE* 12	●
	Beschwerdemechanismen	21–25, 35 f., 44 f., OE* 12	●
<b>DMA SO</b>	<b>Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Gesellschaft</b>		
	Gemeinwesen	21–25, 85–87, OE* 4	●
	Korruption	21–25, OE* 5 f.	●
	Politik	21–25, 106 f., OE* 5 f.	●
	Wettbewerbswidriges Verhalten	21–25, OE* 5 f.	●
	Compliance	21–25	●
<b>DMA PR</b>	<b>Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Produktverantwortung</b>		
	Kundengesundheit und -sicherheit	21–25, 35 f., 47 f.	●
	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	21–25, 35 f., 39 f., 47 f.	●
	Werbung	21–25, 35 f., OE* 13	●
	Schutz von Kundendaten	21–25, OE* 7	●
	Compliance	21–25	●

## Ökonomische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	12 f., 20 f.	●
EC 1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	14, GB 88 f.	◐
EC 2	Ökonomische Folgen des Klimawandels	20 f., 53 f.	●
EC 3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	73, OE* 29 f., GB 128	●
EC 4	Finanzielle Zuwendung der öffentlichen Hand	OE* 3 f.	●
EC 5	Eintrittsgehälter im Verhältnis zum lokalen Mindestlohn	72	●
EC 6	Standortbezogene Auswahl zu Zulieferern	38	●
EC 7	Standortbezogene Personalauswahl	OE* 46	●
EC 8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	12 f., 45, 49, 72 f., 76 f., 85 f., OE* 4, OE* 9 f., OE* 29 f., OE* 32 f.	●
EC 9	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	OE* 4	●

## Ökologische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	53 f., 66 f.	●
EN 1	Eingesetzte Materialien	62 f.	●
EN 2	Recyclingmaterial	62 f.	●
EN 3	Direkter Primärenergieverbrauch	56	●
EN 4	Indirekter Primärenergieverbrauch	57	◐
EN 5	Energieeinsparung	53 f., 55 f., 58, 66 f.	●
EN 6	Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energie	44, OE* 9	●
EN 7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	55–57, 66 f.	●
EN 8	Gesamtwasserentnahme	65	●
EN 9	Auswirkungen des Wasserverbrauchs	OE* 15	●
EN 10	Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	OE* 15	○
EN 11	Grundstücke in oder an der Grenze zu Schutzgebieten	OE* 15 f.	●
EN 12	Auswirkungen auf die Biodiversität	49, OE* 9 f.	●
EN 13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	40 f., OE* 9 f.	●

GRI-Indikator	Seiten	Erfüllungsgrad	
EN 14	Strategien zum Schutz der Biodiversität	41 f., 49, OE* 9 f.	●
EN 15	Gefährdete Arten	49, OE* 10 f.	●
EN 16	Treibhausgasemission	59 f.	●
EN 17	Sonstige relevante Treibhausgasemissionen	60, OE* 16	●
EN 18	Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen	59 f., 61 f., 66 f., OE* 16	●
EN 19	Emissionen ozonabbauender Stoffe	61, OE* 17	●
EN 20	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere Luftemissionen	OE* 17	●
EN 21	Abwassereinleitung	OE* 18	◐
EN 22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	63 f.	●
EN 23	Wesentliche Freisetzen	Es sind keine wesentlichen Freisetzen im Berichtszeitraum bekannt.	●
EN 24	Gefährliche Abfälle nach der Basler Konvention	OE* 18	○
EN 25	Auswirkungen von Abwasser auf die Biodiversität	OE* 18	●
EN 26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen	37–44, OE* 11 f.	●
EN 27	Verpackungsmaterial	62, OE* 18	●
EN 28	Sanktionen wegen Umweltverstößen	Es sind keine wesentlichen Umweltverstöße im Berichtszeitraum bekannt.	●
EN 29	Auswirkungen des Transports	60, 62, OE* 19	●
EN 30	Ausgaben für den Umweltschutz	OE* 19	○

### Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

	Managementansatz	69 f., 82 f.	●
LA 1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsart	71, OE* 21–24	●
LA 2	Mitarbeiterfluktuation	72, OE* 25–28	●
LA 3	Leistungen für Vollzeitangestellte	73., OE* 29 f.	●
LA 4	Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen	73 f., OE* 31	●
LA 5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	OE* 31	●
LA 6	In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter	OE* 32 f.	●
LA 7	Berufskrankheiten, Ausfalltage und arbeitsbedingte Todesfälle	76–78, OE* 34–38	◐
LA 8	Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten	77 f., OE* 39–41	●
LA 9	Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften	76 f., OE* 32 f.	●
LA 10	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	75 f., OE* 42	●
LA 11	Programme zu lebenslangem Lernen	75 f., OE* 42	●
LA 12	Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung von Mitarbeitern	OE* 43	●
LA 13	Zusammensetzung von Führungsgremien	80 f., OE* 44 f.	●
LA 14	Lohnunterschiede nach Geschlecht	81, OE* 45	●
LA 15	Elternzeit	78 f., OE* 45 f.	●

### Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte

	Managementansatz	25, 35 f.	●
HR 1	Investitionsvereinbarungen	45, OE* 12	◐
HR 2	Prüfung der Zulieferung in Bezug auf Menschenrechtsfragen	45	●
HR 3	Schulungen zu Menschenrechten	46, OE* 12	●
HR 4	Vorfälle von Diskriminierung	25, OE* 46	●
HR 5	Vereinigungsfreiheit und Kollektivhandlungen	45	●
HR 6	Kinderarbeit	25, 45 f.	●
HR 7	Zwangsarbeit	25, 45	●
HR 8	Schulungen des Sicherheitspersonals	OE* 13	●
HR 9	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern	46	●

GRI-Indikator		Seiten	Erfüllungsgrad
HR 10	Analyse der Geschäftstätigkeiten in Bezug auf Menschenrechte	OE* 12	●
HR 11	Beschwerdeverfahren in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen	OE* 12	●

### Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Gesellschaft

	Managementansatz	20 f., 25	●
SO 1	Auswirkungen auf das Gemeinwesen	25, OE* 4	●
SO 2	Korruptionsrisiken	25	●
SO 3	Schulungen zur Antikorruptionpolitik	25, OE* 5	●
SO 4	Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	OE* 5	●
SO 5	Lobbying	28 f., OE* 5	●
SO 6	Zuwendungen an Parteien und Politiker	29, OE* 6	●
SO 7	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten	Im Berichtszeitraum gab es keine Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten. (OE* 6)	●
SO 8	Sanktionen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Im Berichtszeitraum wurden keine Sanktionen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften verhängt.	●
SO 9	Negative Auswirkungen auf das Gemeinwesen	OE* 4	●
SO 10	Maßnahmen bei negativen Auswirkungen auf das Gemeinwesen	OE* 4	●

### Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Produktverantwortung

	Managementansatz	35 f.	●
PR 1	Auswirkungen auf die Gesundheit	47 f.	●
PR 2	Verstöße gegen Gesundheitsstandards	47, OE* 13	●
PR 3	Produktinformation	48	●
PR 4	Verstöße gegen Standards der Produktkennzeichnung	Wird nicht berichtet	○
PR 5	Kundenzufriedenheit	26 f., OE* 6	●
PR 6	Standards in Bezug auf Werbung	OE* 13	●
PR 7	Verstöße gegen Marketingstandards	Es sind keine wesentlichen Verstöße gegen Marketingstandards im Berichtszeitraum bekannt.	●
PR 8	Verletzung des Schutzes der Kundendaten	OE* 7	●
PR 9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Bußgelder bezahlt.	●

