SARIA®

SARIAnews

VIRKSOMHEDSGRUPPENS MAGASIN

SARIA.COM

TOGETHER TOWARDS A SUSTAINABLE WORLD AND HEALTHIER LIVING

Indhold

Forord 3

3 DIVISIONS – 1 GROUP

Den bedste partner inden for bæredygtige løsninger: Fremtidens organisationsstruktur sætter i endnu højere grad kunden i centrum for virksomhedens aktiviteter 4
3 DIVISIONS – 1 GROUP: Oversigt over den nye struktur 6

PETFOOD & FEED

Det gode liv begynder med en fyldt madskål 9
Interview med SARIAs bestyrelsesformand dr. Peter Hill: "Jeg tror på fællesskabets styrke" 12

SARIAS RAMMESTRUKTUR: IMPLEMENTERINGSOPSTART PÅ TVÆRS AF HELE KONCERNEN

SARIAs rammestruktur i praksis 16
SARIAs Next Generation Network 19
Tre værdier - utallige facetter. SARIAs værdier i praksis 20

SARIA BUSINESS PRINCIPLES

SARIAs bestyrelsesmedlemmer udtaler sig om de seks forretningsprincipper 25
Godt på vej mod endnu mere bæredygtighed 28
Nyt ReFood produktionssted gør brug af innovative forarbejdningsmetoder 33

FOOD & PHARMA

Bioiberica og Van Hessen: Førende inden for heparinproduktion i over 30 år 34

COMPLIANCE

Altid på den rigtige side af loven 38

Fotos: Adobe Stock: Jürgen Priewe (s. 4); Adobe Stock: Javier Brosch (s. 9); Adobe Stock: Chalabala (s. 15); Adobe Stock: kisscsanad (s. 17); Adobe Stock: adragan (s. 23); Adobe Stock: Pavel Mastepanov (s. 32); Adobe Stock: mintra (s. 36)

SARIA®

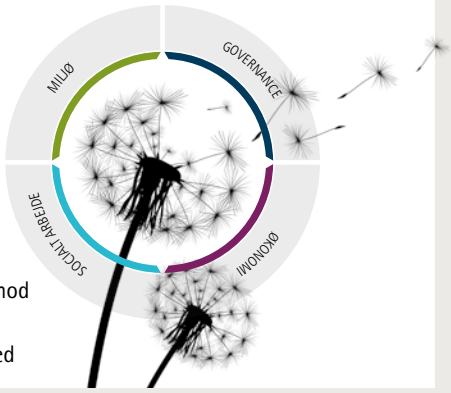
04

Den bedste partner inden for bæredygtige løsninger

20

Tre værdier – utallige facetter.
SARIAs værdier i praksis

28



Godt på vej mod endnu mere bæredygtighed

print production
www.natureoffice.com/DE-836-KMNB66D
carbon neutral
through CO2 offsetting

FSC
www.fsc.org
GENBRUG
Papir lavet af genbrugsmaterialer
FSC® C011279

KÆRE LÆSER,

Siden starten af 2020 har coronapandemien påvirket alle områder af vores tilværelse. Det gælder både vores arbejdshverdag, som i dag på mange måder tager sig helt anderledes ud end før pandemien, og det gælder i høj grad også vores privat- og familieliv, der længe har været præget af diverse begrænsninger og udfordringer med at få børnepasning, hjemmeskole og hjemmearbejde til at gå op i en højere enhed. Derfor vil vi gerne starte denne udgave af SARIAnews med at takke vores trofaste medarbejdere for jeres store og helhjertede indsats i denne usædvanlige og krævende tid. Med jeres hjælp er det lykkedes os at overkomme de sidste mange måneders corona-relaterede hurdler og udfordringer, både som koncern og i de forskellige teams. Det har krævet mange justeringer af de vante arbejdsprocesser og en høj grad af fleksibilitet, sommetider også indskrænkninger og begrænsninger. I fortjener ros for jeres vilje til at acceptere de nye arbejdsbetingelser, men også for jeres engagement samt fantastiske og forbilledlige evne til at finde gode løsninger til vores kunder.

Tak!!

Vi ser stadig store variationer i de enkelte lande hvad angår vaccinationstempoet og smittetallene. Alt i alt ser vi dog ud til at være på rette vej, og forhåbentligt kan vi inden for de næste måneder så småt begynde at få vores vante hverdag tilbage igen.

Selvom verden har været ramt af corona, har den dog ikke stået stille. I den seneste udgave af SARIAnews præsenterede vi SARIAs nye rammestruktur som fælles ideal og orienteringspunkt for vores aktiviteter på tværs af alle lande og forretningsområder. I den forbindelse har vi defineret en ledesætning, der betegner vores vision og vores "purpose", dvs. virksomhedsgruppens overordnede eksistensberettigelse: "Together towards a sustainable world and healthier living – sammen for en bæredygtig verden og et sundt liv". Gennem de seneste måneder har vi arbejdet på at implementere denne ambition inden for vidt forskellige områder og arbejdsprocesser. I denne udgave af SARIAnews ønsker vi at give vores læsere et indblik i de mange forskellige projekter og forandringsprocesser, som denne nye struktur har igangsat.

En væsentlig ændring vedrører organiseringen af den operative del af vores forretning og denne beslutning har vi aktivt truffet i fællesskab. Med ønsket om et øget fokus på de forskellige kunders behov samt de enkelte forretningsmodeller særlige forhold, har vi under overskriften "3 Divisions – 1 Group" sammenfattet vores nuværende syv forretningsområder i tre divisioner. Disse er hver især direkte forbundet, enten i kraft af deres operative processer eller fordi de betjener de samme kundesegmenter og markeder. Dermed står kunden altid klart og konsekvent i centrum for alle vores aktiviteter og handlinger. I starten af denne udgave skitseres overvejelserne og målsætningerne bag den nye struktur – suppleret med en mere detaljeret gennemgang af divisionen Petfood & Feed. Vi ser også nærmere på divisionen Food & Pharma gennem en skildring af den tætte forbindelse mellem Van Hessen og Bioiberica. Du kan læse mere om dette samt om divisionen Organics2Power i de kommende udgaver af SARIAnews.

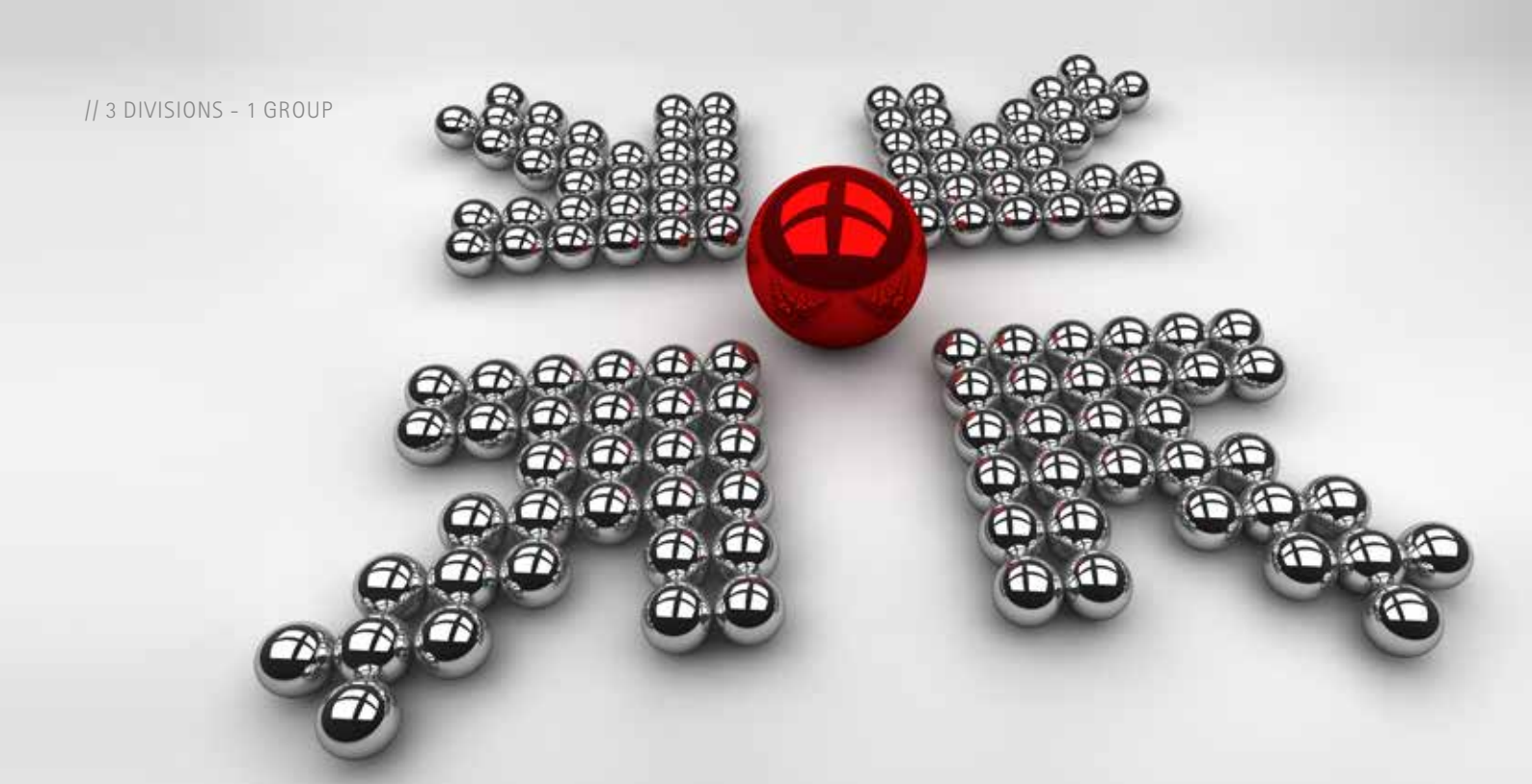
Herudover kan du glæde dig til at læse om udviklingen inden for en bred vifte af områder og emner, der alle er et skridt på vejen mod vores fælles vision – fra det internationale talentnetværk med det formål at styrke internationale og tværfaglige netværk og fremme unge talenter, til det strategiske fokustema bæredygtighed, og ikke mindst de seks SARIA business principles, der definerer et fælles adfærdskodeks for alle vores forretningsmæssige aktiviteter, både for os og for vores partnere.

Med de bebudede forandringer har vi skabt et vigtigt sporskifte for SARIA-gruppens videre udvikling. Vi glæder os til at fortsætte denne vej sammen med vores medarbejdere og partnere – i fællesskab for en bæredygtig verden og et sundt liv!

De bedste hilsner,

SARIA-gruppens bestyrelse

Peter Hill // Lars Krause-Kjær // Nicolas Rottmann // Tim Schwencke // Franz-Bernhard Thier // Harald van Boxtel



Den bedste partner inden for bæredygtige løsninger: Den fremtidige organisationsstruktur sætter i endnu højere grad kunden i centrum for vores aktiviteter og handlinger

MED UDGANGSPUNKT I VISIONEN OM AT VÆRE DEN BEDSTE PARTNER INDEN FOR BÆREDYGTIGE LØSNINGER HAR SARIAS BESTYRELSE BESLUTTET, AT DEN OPERATIVE FORRETNING I FREMTIDEN SKAL MÅLRETTES KUNDEN I LANGT HØJERE GRAD. UNDER NAVNET 3 DIVISIONS – 1 GROUP VIL KONCERNEN I DEN KOMMENDE TID IMPLEMENTERE EN RÆKKE ORGANISATORISKE FORANDRINGER MED HENBLIK PÅ AT UNDERSTØTTE DENNE MÅLSÆTNING.

Hvilke årsager ligger til grund for den planlagte forandring?
Efter mange års vækst, både geografisk og hvad angår nye forretningsaktiviteter, er SARIA-koncernen i dag aktiv over hele verden og placerer sig ofte blandt de førende virksomheder på de respektive markeder. "Men verden rundt omkring os står heller ikke stille, og vi vil gerne reagere på disse forandringer tidligst muligt i processen og ikke mindst ud fra en stærk position," siger Harald van Boxtel om de overvejelser, direktionen har gjort sig om den nye struktur. "På vores aktive markeder ændrer både samfundet og dermed også kundegruppen sig løbende. Som underleverandør er man derfor nødt til regelmæssigt at se på sig selv med kritiske øjne og forsøge at vurdere, hvorvidt man er optimalt rustet til at reagere på disse forandringer."

"På vores aktive markeder undergår både samfundet og dermed også vores kunder en kontinuerlig udvikling og forandring."
Harald van Boxtel

Markeder
> Konsolideringsstendenser inden for kødbranchen
> Råvaretilgængelighed under forandring
> Nye konkurrenter presser sig på

Kunder
> Heterogene kundesegmenter
> Nye kundegrupper kommer til
> Kravene ændrer sig

Samfund
> Bæredygtighed som ufravigeligt krav
> Ønsket om en sund livsstil trender
> Mangel på faguddannet personale

Ifølge Tim Schwencke spillede interne processer også ind: "Gennem de seneste to år har vi arbejdet intensivt med at analysere gruppens strategiske muligheder og mission – hvem er vi, hvad står vi for og hvor vil vi hen? Dette arbejde har resulteret i en række handlingsimplikationer."

Hvad er virksomhedens langsigtede vision?
SARIA-gruppen har fastlagt sig på en fælles vision om at være "den bedste samarbejdspartner inden for bæredygtige løsninger". Med henblik på at realisere denne ambition, vil SARIA i fremtiden fokusere endnu mere på kunderne, øge effektiviteten af virksomhedens interne processer yderligere, samt målrettet søge at støtte, udvikle og bringe medarbejdernes styrker optimalt i spil. "Som det naturlige næste skridt har vi stillet os selv spørgsmålet: Hvordan kommer vi i mål? Hvordan kan vi konkret realisere dette mål og rent faktisk blive den bedste partner for vores forskellige kundegrupper?", spørger Lars Krause-Kjær. Peter Hill sammenfatter svaret: "Efter vores opfattelse er vi nødt til at tilpasse vores organisationsstruktur til dette mål, og omstruktureringen udgør dermed både en forudsætning og et vigtigt skridt på vejen. Kun ved konsekvent at sætte kunden i centrum for alle vores aktiviteter og beslutninger, kan vi i sandhed blive "de bedste" til det vi gør.

Kun gennem en præcis forståelse af kundernes ønsker og behov, kan vi følge og støtte dem i deres udvikling og derigennem opbygge langvarige partnerskaber. Vores løsningstilgang består derfor i en øget tilpasning til kunden og det pågældende forretningsområde."

Hvordan ser den fremtidige struktur ud, og hvordan bidrager denne struktur til den overordnede vision?
De nuværende syv forretningsområder bliver samlet i tre internationale divisioner. Det samlende element i de enkelte divisioner er enten de operative processer, der er direkte forbundet med hinanden, eller de kundesegmenter og markeder, som de respektive forretningsaktiviteter betjener.

Samtidig vil SARIA "1 GROUP" fortsat være en gruppe, der satser på fælles styrker og et internationalt samarbejde, med det formål at bidrage til en bæredygtig verden og et sundt liv. Dette mål samarbejder vi om på tværs af samtlige divisioner.

"Internt vil der mange steder kun ske ganske få forandringer. For de fleste medarbejderes vedkommende vil den vante arbejdsdag f.eks. fortsætte uændret. På det strukturelle plan er vi til dels allerede organiseret i henhold til visionen bag de tre divisioner, især inden for forretningsområdet Food & Pharma. Vi er dog stadig overbeviste om, at den nye struktur vil vise sig yderst nyttig inden for flere meget vigtige aspekter, og at den vil gøre os endnu stærkere som koncern," opsummerer Franz-Bernhard Thier.

Hvad er de næste skridt?
Indtil videre har SARIAs bestyrelse defineret en foreløbig ramme, som den udvidede ledelse skal bruge de kommende måneder på at udbygge yderligere. Nicolas Rottmann understreger fordelene ved denne tilgang: "Vi er overbeviste om, at vi opnår de bedste resultater ved at arbejde sammen som team. Derfor har vi helt fra starten valgt en medskabende tilgang." I første omgang bliver den nye struktur implementeret for vores aktiviteter i Frankrig, Spanien, Polen og Italien, herefter følger flere lande.

Organics2Power
ecoMotion
ReFood pure bioenergy
SecAnim

Petfood & Feed
BIOCEVAL
SARVAL

Food & Pharma
VH VAN HESSEN
Bioiberica

Den nye struktur muliggør:

- Et øget fokus på de forskellige kunders behov og de enkelte forretningsmodellers særlige forhold
- Fælles mål for alle aktiviteter inden for samme forsyningskæde, altid med udgangspunkt i de respektive kunders krav og den pågældende forretningsmodel
- Et mere effektivt og enkelt samarbejde inden for forretningsområderne på tværs af landegrænser og i form af relevante grænseflader
- Synergipotentiale og optimerede forsyningskæder

3 DIVISIONS – 1 GROUP: Oversigt over den nye struktur

I FREMTIDEN BLIVER SARIAS ERHVERVSAKTIVITETER ORGANISERET I TRE FORSKELLIGE FOKUSDIVISIONER. DERMED STÅR KUNDEN ALTID KLART OG KONSEKVENT I CENTRUM FOR VIRKSOMHEDENS HANDLINGER OG AKTIVITETER. SARIAS BESTYRELSE FASTLÆGGER FORTSAT GRUPPENS STRATEGISKE MÅL OG VISIONER I FÆLLESSKAB. GRUPPEFUNKTIONER PÅ TVÆRS AF DE ENKELTE DIVISIONER SIKRER CORPORATE GOVERNANCE, MULIGGØR SYNERGIER OG SKABER EN FÆLLES IDENTITET.

ORGANICS2POWER

Denne division samler ReFood, SecAnim og ecoMotions forretningsaktiviteter. Alle tre forretningsområder beskæftiger sig med bæredygtige energikilder (power) baseret på organiske råstoffer (organics). Herudover hænger de tre virksomheders forarbejdningsprocesser til en vis grad direkte sammen. For eksempel leverer ReFood og SecAnim råmaterialerne til den biodiesel, der produceres af ecoMotion. Divisionen har som erklæret mål at opnå en optimal balance mellem den lokale forretningsgren – især SecAnim og ReFood påvirkes i høj grad af nationale rammebetingelser – og et intensiveret samarbejde på koncernniveau, der gør det muligt for de enkelte forretningsområder at drage fordel af sparring og erfaringsudveksling på tværs af landegrænser, blandt andet med hensyn til videnstyring og innovative ideer til videreudvikling af forretningsmodeller og -praksisser.

PETFOOD & FEED

Divisionen omfatter også forretningsområdet kæledyrsfoder (petfood) og foder til landbrugsdyr (feed), som i øjeblikket hovedsageligt varetages af SARVAL og Bioceval. De fleste kunder inden for dette forretningsområde er globale spillere, der forventer et ensartet indtryk af virksomhedens identitet på tværs af landegrænser, og som stiller høje krav til ensartetheden af produkter og kvalitet uanset lokalitet. Disse forventninger gælder samtlige samarbejdspartnere og leverandører, herunder SARIA. En mere global tilgang til produktion af indholdsstoffer til petfood og foderstoffer er nøglen til at kunne leve op til disse krav.

FOOD & PHARMA

Food & Pharma-divisionen består af forretningsområderne Van Hessen og Bioiberica. De to nyeste medlemmer af SARIAs portefølje er direkte forbundet med hinanden i deres værdikæde, idet Van Hessen leverer hovedparten af de råvarer, som medicinalvirksomheden bruger til fremstillingen af deres produkter. Derfor har begge virksomheder i flere år været organiseret på en måde, der tillader optimal synergiudnyttelse mellem parterne, blandt andet gennem en gensidig tilpasning af produktionsprocesser og leveringskæder.

Læs mere om divisionerne Petfood & Feed samt Food & Pharma i denne udgave af SARIAnews

3 DIVISIONS ONE GROUP

GRUPPEFUNKTIONER

Udover bestyrelsen er de tre divisioner forbundet via fælles gruppefunktioner. Disse centrale afdelinger bærer det overordnede ansvar for områderne governance og control, gør det muligt for koncernen at udnytte de tilgængelige synergier og skaber en fælles identitet. Gruppefunktioner såsom Group legal, Group controlling eller Risk management har governance og control som sine centrale opgaver. Med henblik på at sikre fuldstændig juridisk konformitet på tværs af alle divisioner, vedtager disse enheder blandt andet retningslinjer inden for en række relevante områder. Disse retningslinjer gældende for hele koncernen. Et andet mål med den nye struktur er at udnytte det tilstedeværende synergipotentiale bedst muligt, f.eks. gennem større indkøbsvolumener i form af group procurement, hvilket også kan ske på tværs af de enkelte divisioner. Foruden Governance og synergieffekter bidrager gruppefunktionerne i høj grad til at skabe en fælles SARIA-identitet, hvilket letter samarbejdet, skaber holdånd og styrker medarbejdernes tilhørsforhold. Samtidig bevirker dette et ensartet indtryk af virksomhedens identitet udadtil, hvilket skaber tillid blandt nutidige og fremtidige partnere. Gruppefunktionerne Group communications og Group HR arbejder ligeledes henimod dette mål.

SARIAs bestyrelse

Organics2Power
Nicolas Rottmann, Franz-Bernhard Thier

ecoMotion ReFood pure bioenergy SECANIM

Petfood & Feed
Dr. Peter Hill, Lars Krause-Kjær

BIOCEVAL SARVAL

Food & Pharma
Harald van Boxtel

VH VAN HESSEN Bioiberica

SARIA gruppefunktioner & serviceydelser
Tim Schwencke

Petfood & Feed

FODERBRANCHEN HAR GENNEM EN LÆNGERE ÅRRÆKKE VÆRE INDE I EN SÆRDELES DYNAMISK UDVIKLING. UD OVER BRANCHESPECIFIKKE TENDENSER ER ISÆR SEGMENTET PETFOOD STÆRKT PRÆGET AF SAMFUNDSMÆSSIGE TENDENSER, DER SPÆNDER FRA DET AKTUELLE FOKUS PÅ BÆREDYGTIGHED OG ØKOLOGI, TIL SKIFTENDE HUSSTANDSSTØRRELSER ELLER UNIKKE HÆNDELSER SÅSOM DET SENESTE EKSEMPEL, COVID-19-PANDEMIEN. PÅ DE FØLGENDE SIDER KAN DU LÆSE MERE OM DEN SENESTE UDVIKLING INDEN FOR PETFOOD-BRANCHEN OG DENNES BETYDNING FOR VIRKSOMHEDER SOM SARIA.

SOM LEVERANDØR AF KVALITETSINGREDIENSER KAN SARIAS FORNEMMESTE OPGAVE DEFINERES SOM FØLGER: AT LEVE OP TIL KUNDERNES KRAV. SIDEN SEPTEMBER HAR DET NYE BESTYRELSESMEDLEM DR. PETER HILL HELLIGET SIG DENNE OPGAVE. I INTERVIEWET GIVER HAN BL.A. SIT SYN PÅ BRANCHENS POTENTIALER OG FREMTIDSUDSIGTER, LIGESOM HAN GIVER ET INDBLIK I SAMARBEJDET, BÅDE I FORHOLD TIL EKSTERNE PARTNERE OG INTERN PÅ TEAMET. I DEN NYE ORGANISATIONSSTRUKTUR HAR PETFOOD & FEED FÅET SIN EGEN DIVISION, DER ER MÅLRETTET FORRETNINGSOMRÅDET FODERPRODUKTER TIL KÆLEDYR OG PRODUKTIONSDYR. DENNE STRUKTUR UNDERSTØTTER SAMTIDIG VORES VISION OM ØGET KUNDEFOKUS INDEN FOR ALLE VORES AKTIVITETER.

Det gode liv begynder med en fyldt madskål

MED DET RIGTIGE FODER LEVER KÆLEDYR EN SUNDERE, GLADERE OG LÆNGERE TILVÆRELSE – TIL STOR GLÆDE FOR DERES EJERE. HUNDE OG KATTE SPILLER NEMLIG EN ANDEN OG LANGT VIGTIGERE ROLLE I NUTIDENS FAMILIER END TIDLIGERE, OG DERFOR INVESTERES DER I DAG TILSVARENDE FLERE PENGE OG FØLELSER I KÆLEDYRENES KOST. MED FØRSTEKLASSES FODERKOMPONENTER LEVERER SARIA DE NØDVENDIGE RÅVARER TIL MODERNE FODERPRODUKTER, DER ER BÅDE SUNDE OG VELSMAGENDE. KORT SAGT GODE FORUDSÆTNINGER FOR AT OPFYLDE BÅDE EJEREN OG KÆLEDYRETS KRAV TIL MADSKÅLENS INDHOLD.

På verdensplan lever mere end 470 millioner hunde og godt 370 millioner katte et liv som kæledyr. Inden for de seneste måneder må dette antal dog forventes at være steget kraftigt, idet mange har benyttet pandemiens lange nedlukningsperiode til at anskaffe sig et nyt firbenet familiemedlem. Den store efterspørgsel på katte og frem for alt hunde understreger blot endnu engang, hvad der allerede længe før corona var et ubestridt faktum: Hunde og katte ses ikke længere som nyttedyr, der blot har til opgave at passe på huset eller jagte mus. I dag indtager de derimod en naturlig plads som fuldgyldige familiemedlemmer, hvis selskab kun er kommet i endnu højere kurs under pandemiens isolerende nedlukningsfase.

De firbenede familiemedlemmers nye status giver fordele for begge parter. For kæledyrenes vedkommende betyder det, at de ikke kun bliver elsket og værdsat, men i langt højere grad end tidligere også kan se frem til at nyde godt af ernæring og pleje af højeste kvalitet. Mange dyreejere er for deres del overbeviste om, at kæledyrets selskab har en positiv indvirkning på både deres fysiske og psykiske velbefindende. Og faktisk er det videnskabeligt dokumenteret, at hunde- og katteejere har et lavere blodtryk end normalbefolkningen, er mindre depressive og sjældnere har behov for at søge læge.

Kærlighed går gennem maven

Et harmonisk partnerskab kræver vedvarende pleje og opmærksomhed fra begge sider. Af samme grund investerer nutidens kæledyrsejere i høj grad både tid og penge i deres kæledyrs trivsel og velvære. Regelmæssige gåture samt masser af hygge- og legetid er en selvfølge, ligesom besøg hos fysioterapeuten eller homøpaten ikke er nogen sjældenhed. Det primære fokus ligger dog på foderet, idet nøje udvalgte måltider både bekræfter ejerens hengivenhed og samtidig vidner om omsorg og ansvarsbevidsthed.

Mør kyllingepostej med ris, kalkun og gulerødder i en smagfuld sauce eller kalvekød med nudler – den slags retter giver både en god fornemmelse i madskålen og i indkøbskurven. Kosten har nemlig også andre formål end blot at stille kæledyrets sult. Den fungerer således også som en social komponent, der udtrykker omsorg og påskønnelse. Ofte vil måltidet have karakter af egentlig forkælelse, hvilket skaber et endnu tættere bånd mellem kæledyr og ejer.

Sundhed gennem variation

Proteinkomponenterne fra SARIA udgør en vigtig ingrediens i produktionen af kæledyrsfoder

SARIA tilbyder i den forbindelse petfood-producenterne et bredt udvalg af kvalitetsprodukter. Disse omfatter bl.a. kødstykker fra svin, okse og lam, men også småkød fra fjerkræ eller specialiteter såsom vildsvin, kanin eller ged. Alt efter producentens ønske forarbejdes de friske eller frosne ingredienser hhv. kødmel på en måde, så de kan indgå direkte i petfood-produktionens bearbejdningsprocesser. Når foderet senere når sin endestation i madskålen sørger kvalitetskomponenterne fra SARIA ikke kun for en god smagsoplevelse. De sikrer ligeledes en sund muskelstruktur og en konstant forsyning af bl.a. essentielle fedtsyrer og fedtopløselige vitaminer.

Foder til kæledyr skal i dag leve op til den perfekte kombination af god smag og sunde og nærende ingredienser.

Premium, health og bæredygtighed
Når kæledyrsejerne står foran hylderne med kæledyrsfoder har de et stort sortiment at vælge imellem. Produktsortimentet er lige så omfattende som det er alsidigt, og der kommer hele tiden nye innovationer til. Hvis vi holder os til hunde og katte, udstikkes kursen inden for fodertrends først og fremmest af følgende udvikling: Der stilles i stigende grad de samme krav til tør- eller vådfoder som til menneskeføde. Ligesom med de aktuelle tendenser inden for fødevarer til mennesker ses således tre hovedtendenser: Premium, health og bæredygtighed.

Premium signalerer en raffineret opskrift, dvs. producentens evne til at sammensætte forskellige ingredienser til en smagfuld menu. Udover smagen omfatter denne kategori desuden ingredienser af bedste kvalitet og omhyggeligt udvalgte enkeltkomponenter. Komponenternes oprindelse, deres sporbarhed og tilsvarende kvalitetscertificeringer har i stigende grad udviklet sig til vigtige kriterier.

Inden for kategorien health/sundhed handler det om optimal dækning af næringsbehovet. Vitaminer og sporstoffer spiller i den forbindelse en lige så stor rolle som fibre, omegasyrer og mange andre næringsstoffer. Forbrugerne efterspørger den perfekte allround-pakke, som holder deres bedste ven i topform. Også her har corona-pandemien været med til at forstærke en allerede igangværende trend, idet pandemien har skabt et øget fokus på sundhed og fornuftig kost. Og dette fokus er ikke begrænset til os mennesker. Dette øgede sundhedsfokus overfører vi nemlig gerne stort set 1:1 til vores hunde og katte.

Denne sidste kategori, bæredygtighed, bevirker en øget efterspørgsel på naturlige og økologiske produkter. Igen gælder denne efterspørgsel både fødevarer til kæledyr og mennesker. Herudover er det meget vigtigt for dyreejerne, at de anvendte ingredienser er produceret på etisk forsvarlig og miljøvenlig vis. Dette gælder især for foderets kødindhold, og årsagen hertil er ikke svær at finde: Har man selv et kæledyr, interesserer man sig i de fleste tilfælde også for andre dyrs ve og vel og vælger derfor produkter med fokus på dyrevelfærd.

Udvalget af foder til kæledyr tilfredsstiller selv den mest kræsne forbruger
Producenterne af dyrefoder har for længst indstillet sig på dyreejernes støt stigende krav og forventninger, og kan i dag tilbyde et så omfattende sortiment, at det i visse tilfælde overstiger det tilsvarende produktudvalg til mennesker i kompleksitet. Udbuddet af færdigretter til mennesker er for længst blevet overhalet indenom af kæledyrenes fodersortiment, hvis alsidighed og raffinement langt over går de ensartede standardretter, vi mennesker må tage til takke med.

I dyreafdelingen finder man således alderstilpasset foder til hvalpe, best agers og seniorer. Herudover findes der specialmenuer perfekt afstemt efter kæledyrets pelsfarve eller udviklet til specifikke racer såsom boxerhunde eller perserkatte. Sukkerfrit, glutenfrit, uden smags- og konserveringsstoffer eller monoprotein – ingen krav er for store og ingen nicher for små.

Med henblik på sundhed og pleje fås desuden fodertyper tilpasset særlige ernæringsbehov, f eks. foder til overvægtige eller allergiske kæledyr. Takket være deres sundhedsfremmende egenskaber kan disse foderprodukter f.eks. dæmpe sultfornemmelsen, opretholde en sund væsketilførsel eller styrke immunsystemet.

Et langt og sundt dyreliv kræver kvalitet
Selvom der altså findes rigtig mange forskellige slags tør- og vådfoder, har de alle én ting til fælles: Deres ingredienser er af bedste kvalitet. Og det er der faktisk en rigtig god grund til: I modsætning til mennesket ernærer hunde og katte sig nemlig ofte af det samme foder i rigtig mange år. Dette foder skal derfor kunne levere samtlige nødvendige næringsstoffer og samtidig være af en ensartet, høj kvalitet. Dette ansvar påhviler både petfood-producenterne og leverandørerne af foderkomponenterne.

Kvalificerede komponenter

Ingredienser tilpasset fodertype, produkt og dyrerace

SARIA producerer både præfabrikerede blandinger og rensorterede ingredienser. Produkternes præcise udformning er baseret på petfood-producenternes kravprofiler og dermed opskriften på det konkrete foderprodukt. I praksis vil det sige: I takt med at udvalget af foderprodukter bliver stadig mere og mere omfattende, gør SARIA's produktsortiment det samme.

Velkendt topkvalitet

Strenge kvalitetsstandarder for hver eneste skridt i arbejdsprocessen

SARIA satser på kvalitet, sikkerhed og højeste hygiejne. Samtlige råvarer er af fødevarekvalitet og afhentes i fersk tilstand fra slagterier, opskæringsvirksomheder eller detailhandlen. Logistikken er planlagt, så råvarernes vej til forarbejdningsanlægget bliver så kort som muligt. Vel fremme gennemgår råvarerne diverse forarbejdningsprocesser, som er underlagt løbende analyser og kontroller. Hver eneste punkt i værdikæden dokumenteres nøje af SARIA. På den måde kan de enkelte produkters oprindelsessted uden problemer spores på et senere tidspunkt.

Ved at vælge passende kvalitets-produkter gør kæledyrsejerne ikke kun måltiderne til en velsmagende oplevelse for familiens firbenede familie-medlemmer, men sikrer dem samtidig også et langt og sundt liv.

Friske produkter er kortrejste produkter

Vejen fra råvarens oprindelsessted til SARIAs forarbejdningsvirksomhed er kort

Dette skulle også gerne gøre sig gældende for den efterfølgende transport ud til petfood-kunderne, og derfor driver SARIA og Bioceval i fællesskab et internationalt netværk af produktionsvirksomheder med adresser i tolv forskellige lande fordelt på tre kontinenter.

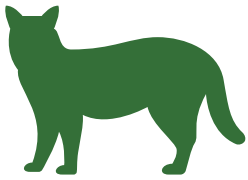
Eftersom kæledyr i dag generelt har en høj forventet levetid, må det siges at være lykkedes for producenter og leverandører at opfylde de høje krav. Hunde og katte bliver stadigt ældre og ældre, omend dette forhold i høj grad også afhænger af faktorer som race, størrelse, genetik og medicinsk pleje. Således kan en gravhund i dag blive op til 20 år, mens en balineser har en maksimal levealder på ca. 22 år.

Fyld madskålen med god samvittighed

Mange kæledyrsejere stiller desuden krav til ingredienserne i foderet, som de ønsker skal være produceret på ansvarlig vis. Dette ønske kan ligeledes imødekommes. I hvert fald når produktionen af det pågældende dyrefoder begynder hos SARIA. SARIA forsyner petfood-industrien med biprodukter af animalsk oprindelse, som er blevet tilovers under slagtningen af kød til menneskeføde. Dermed er SARIA en vigtig partner for foderproducenterne. Biprodukterne er af stort set samme kvalitet som schnitzler, steak og lignende, og egner sig dermed i princippet fuldt ud som menneskeføde. Ikke desto mindre efterspørges disse produkter ikke i nutidens Europa, fordi vores spisevaner har ændret sig. Lever, nyre, lunge eller hjerte er typiske eksempler på disse biprodukter. Tidligere var indmad ellers ofte at finde på menukortet og på hjemmenes spiseborde , men indtages i dag stort set ikke længere. Helt anderledes ser det ud for hunde og katte. De anser stadig indmad for en delikatesse og har desuden brug for de mange næringsrige ingredienser.

De slagtefriske råvarer renses og klargøres af SARIA, hvorefter de eftertragtede ingredienser leveres til dyrefoderproducenterne – enten som mel til tørfoder eller i fersk eller dybfrossen form til vådfoder.

Produktionen må i den grad siges at være bæredygtighed: Eksisterende ressourcer smides ikke væk, men omdannes i stedet til værdifulde og efterspurgte produkter. Dyrefoderet produceres altså på ansvarlig vis og er af så høj kvalitet, at det modsvarer kvaliteten af levnedsmidler til mennesker. Ikke desto mindre udgør produktionen ingen konkurrence den menneskelige fødekæde, da vi som nævnt ikke længere spiser disse ingredienser. Idet man altså her bruger overskudsingredienser, der opstår som et biprodukt fra produktionen af menneskeføde, må ingen yderligere produktionsdyr lade livet for at opretholde produktionen af dyrefoder.



25 %

af alle europæiske husstande har en kat

24 %

af alle husstande i Europa har en hund

"Jeg tror på fællesskabets styrke"

SIDSTE EFTERÅR TILTRÅDTE DR. PETER HILL SARIA-GRUPPENS BESTYRELSE. DEN ANERKENDTE PETFOOD-EKSPERT HAR ANSVARET FOR VIDEREUDVIKLINGEN AF PETFOOD- OG FEED-AKTIVITETERNE FOR HELE GRUPPEN OG HAR I DEN FORBINDELSE ISÆR FOKUS PÅ TO TING: AT BRINGE KUNDEN I CENTRUM OG SKABE FREMDRIFT I TEAMET. EN SAMTALE OM DET FREMTIDSORIENTEREDE KUNDESAMARBEJDE, OPTIMAL UDNYTTELSE AF VIRKSOMHEDENS KOMPETENCER OG STYRKER SAMT DE VIGTIGSTE UDVIKLINGSTRENDS INDEN FOR PETFOOD-MARKEDET.

// Peter Hill, foderprodukterne til kæledyr gennemgår allerede i dag for en høj grad af forædling og individualisering. Bliver alle muligheder dermed ikke allerede udnyttet?
Nej, udviklingspotentialet er langt fra udtømt. Kravene til petfood afspejler de aktuelle forandringer i tiden. Efterspørgslen er kort sagt præget af samfundsudviklingen. Parallelt hertil påvirkes kravene også af nyeste viden og forskning inden for ernæringsfysiologien, medicinske fremskridt eller ønsket om mere bæredygtighed. På den måde opstår der hele tiden nye udfordringer og behov, som der skal findes effektive løsninger på.

// Hvilke store trends er kommet for at blive?
Det ændrede forhold mellem mennesker og dyr vil fortsat udgøre det vigtigste aspekt. Hunde og katte regnes i dag for fuldgyldige familiemedlemmer. På engelsk bruger man sågar begrebet "pet parents" om kæledyrsejere. Over halvdelen af alle hunde og katte får lov til at sove i "forældrenes" seng. Kæledyrenes nye status afspejler sig ligeledes i fodervalget, der i stigende grad følger samme standarder som gælder for vores egen kost. Samtidig ændrer forholdet til produktionsdyr sig ligeledes. Dyrevelfærd, produktionsvilkår og en ansvarlig omgang med animalske produkter som råvarer til fremstilling af kæledyrsfoder spiller en stadig større rolle.

"Som et af de første trin i produktionskæden kan SARIA være med til at udstikke en ny og mere bæredygtig kurs."

"Vores mission inden for petfood-området er simpel: nemlig at give dyrene mange sunde og gode leveår."

Dr. Peter Hill, medlem af SARIA-Gruppens bestyrelse

// Hvordan kan SARIA hjælpe petfood-producenterne med at leve op til disse mange krav?

SARIA er et af de første led i produktionskæden og kan derfor sætte sit præg på produktkvaliteten helt i starten af bearbejdningsprocessen – f.eks. ved i fremtiden at levere foderkomponenter, der scorer højt på parametre som dyrevelfærd. Denne specialisering og nøje adskillelse af de indsamlede råmaterialer ønsker vi fremadrettet at udbygge og forfine yderligere.

Allerede i dag hjælper vi jo i høj grad vores petfood-kunder med at realisere deres opskrifter gennem levering af skræddersyede komponenter. En aktuelt udfordring for producenterne er det faktum, at nutidens fuldfoder til kæledyr alene skal kunne levere samtlige nødvendige næringsstoffer og øvrige komponenter. I mange tilfælde fodres kæledyrene nemlig med det samme produkt år ud og år ind. Det valgte foder skal derfor kunne dække alle kæledyrets ernæringsbehov og må hverken indeholde for meget eller for lidt af de enkelte komponenter. Her kan SARIA udøve en positiv indflydelse. Via innovationer og et aktivt samarbejde med petfood-producenterne kan vi helt sikkert opnå endnu bedre resultater her. Sammen med vores petfood-kunder ønsker vi at udforske nye forretningsmuligheder og udvikle nye løsninger til slutkunderne – for os er dette et af fremtidens vigtigste strategiske mål.

// Var det SARIAs gode muligheder for at indgå i denne spændende udvikling, som fik dig til at takke ja til posten?

Ja, det var helt sikkert en medvirkende grund. Men det var ikke den eneste. For mig er det også vigtigt, at SARIA er en familieejet virksomhed. Som familievirksomhed er SARIA et meget jordnært, pålideligt og ansvarligt foretagende. Disse egenskaber sætter jeg stor pris på. Det samme gælder lydhørheden over for tidens vigtige emner. Herunder for eksempel bæredygtighed, der i dag også spiller en stor rolle inden for petfood-området.

Slutkunderne ønsker økologiske og etiske foderprodukter. Dette kræver en ansvarlig omgang med de tilgængelige ressourcer, en respektfuld behandling af produktionsdyrene og sidst men ikke mindst foderkomponenter af høj kvalitet, der samtidig ikke udfordrer menneskets fødevareforsyning. Disse krav opfylder SARIA alle på forbilledlig vis.

// På petfood-området kan SARIA allerede den dag i dag tilbyde et meget bredt produktsortiment. Er der virkelig mere at hente på innovationsfronten?

Vores mission inden for petfood er enkel: nemlig at sikre kæledyrene mange sunde og gode leveår. Kæledyr bliver i dag ældre og ældre, ikke mindst takket være den gode adgang til kvalitetsfoder med et nøje afstemt indhold af næringsstoffer. Dette stiller store krav til SARIA som leverandør, idet vi er nødt til at levere den samme høje kvalitet hver eneste gang.

Samtidig skaber denne udvikling nye forretningsmuligheder for os. SARIA producerer nemlig ikke kun petfood, men er også aktive inden for en lang række andre områder. Dette skaber grobund for interne synergier, der peger i helt nye retninger. Lad os tage et konkret eksempel: Præcis som hos os mennesker betyder en højere levetid også flere aldersbetingede skavanker og sygdomstilstande. Derfor plages flere kæledyr i dag af lidelser som f.eks. slidgigt, hvilket tidligere kun forekom yderst sjældent. I kraft af vores life science-virksomhed Bioiberica er vi bl.a. specialister inden for ledsygdomme hos katte og hunde, ligesom vi har positioneret os som førende producent af biomolekyler til forbedring af trivslen hos kæledyr. Det giver nye muligheder, som vi fremadrettet vil videreudvikle og udnytte aktivt.

// Dvs. innovationer gennem et øget fokus på kunden og en målrettet udnyttelse af de forskellige kompetencer inden for SARIA-gruppen som helhed. Hvad skal der til for at komme i mål med denne mission?

Et vigtigt skridt på vejen har været sammenlægningen af vores aktiviteter i en ny, divisionsbaseret struktur. Idet vi ikke længere lader os begrænse af landegrænser, men derimod optræder og agerer som én global virksomhedsprofil, kan vi nu understøtte vores kunder på langt mere sofistikerede måder. Samtidig ønsker vi i endnu højere grad at gå i dialog med vores kunder om deres ønsker og behov i forhold til produkter, produktmængder og produktkvalitet, så vi kan tilpasse vores udbud præcist herefter.

// Nu vi taler om samarbejdet med kunderne og samarbejdet intern i koncernen – er du en holdspiller?

Jeg tror afgjort på fællesskabets styrke. Sammen kan man virkelig få tingene til at ske, og to og to giver ikke nødvendigvis fire, men ofte også fem eller et endnu højere tal. Det store hele er trods alt mere end blot summen af enkeltdelene. Omvendt har vi alle vores individuelle styrker og bør have mulighed for at bringe vores personlighed i spil. Jo bedre dette lykkes, jo stærkere bliver teamet som helhed, og jo mere bliver det muligt at opnå i fællesskab. "Jo dygtigere vi er som team, jo bedre kan vi leve vi op til vores partneres krav," hvilket netop også er en del af SARIAs virksomhedsvision. Man kan drage en parallel til eventyret om Stadsmusikanterne fraBremen: De enkelte dyr i ensemblet er ikke noget særligt hver for sig. Men i fællesskab kan de noget helt særligt.

// Og hvad er så din rolle i den forbindelse?

Jeg ønsker at skabe de passende rammer og ikke mindst et inspirerende miljø, hvor nye ideer kan opstå, vokse og modnes.

// ...og dermed er vi igen tilbage ved innovationerne...

Nemlig. Verden er under forandring. Hvis man ikke sørger for at bevæger sig med, mister man sin relevans. Det kan altid bedre betale sig at se fremad og bruge sin kræfter på at udvikle og virkeliggøre fremtidssikre ideer, end på at bekæmpe forandringerne. Dette kan man dog ikke gøre alene; det kræver et kompetent og engageret team. Derfor er min fornemmeste opgave faktisk kun at udstikke kursen og begrunde hvorfor. Lykkes det mig at overbevise teamet og få dem med ombord, kan resultatet ikke blive andet end en succes.

To andre punkter er dog også vigtige for mig, nemlig kreativitet og frihed. Det er nemlig svært at udvikle nye og innovative løsninger, hvis man sætter for mange begrænsninger op for sig selv. Teamet skal have frihed til at prøve alle tænkelige og utænkelige ideer af. Hvis man er tvunget til at følge en fastlagt procestilgang fra start til slut, går man glip af et stort udviklingspotentiale. I England siger man "Tell me the what, not the how". Bedre kan det ikke siges. Målet skal være klart, men ikke vejen derhen. Hvis vi ønsker at spille vores kort perfekt, er vi nødt at give alle teammedlemmer muligheden for at bringe deres kreativitet, personlighed og viden aktivt i spil.

// Tak for samtalen!

Dr. Peter Hill, medlem af SARIA-Gruppens bestyrelse

SARIAS rammestruktur: Implementeringen påbegyndes på tværs af hele koncernen

SARIAS RAMMESTRUKTUR DEFINERER VIRKSOMHEDSGRUPPENS OVERORDNEDE FORMÅL, FÆLLES VISION OG MISSION. DERMED FUNGERER RAMMESTRUKTUREN BÅDE SOM OVERORDNET KONCEPT, ORIENTERINGSPUNKT OG ROADMAP. I KOMBINATION MED VORES SEKS FORRETNINGSPRINCIPPER, OGSÅ KALDET BUSINESS PRINCIPLES, DANNER RAMMESTRUKTUREN ET SOLIDT GRUNDLAG FOR DEN SUCCESFULDE VIDEREUDVIKLING AF SARIA-GRUPPEN. RAMMESTRUKTUREN DANNER ET FÆLLES STÅSTED OG UDGANGSPUNKT FOR SAMTLIGE VIRKSOMHEDSAKTIVITETER I ALLE LANDE, OG GØR OS I STAND TIL AT FORFØLGE SAMME FÆLLES MÅL.

DE DEFINEREDE AMBITIONER OG PRINCIPPER KAN DOG KUN UDFOLDE DERES FULDE POTENTIALE, HVIS DE OGSÅ ANVENDES AKTIVT. I DET FORGANGNE ÅR ER VI DERFOR GÅET I GANG MED AT UDBREDE RAMMESTRUKTURENS INDHOLD VIA FORSKELLIGE TILTAG OG INDSATSER. DENNE PROCES ER DOG LANGT FRA SLUT, MEN KOMMER TIL AT STRÆKKE SIG OVER FLERE ÅR.

ET VÆSENTLIGT ASPEKT UDGØRES I DEN FORBINDELSE AF VORES WORKSHOPS, DER AFHOLDES FOR MEDARBEJDERE PÅ ALLE ORGANISATIONSNIVEAUER. HER KONKRETISERES KERNEELEMENTERNE I DEN FÆLLES RAMMESTRUKTUR I HENHOLD TIL DEN ENKELTE MEDARBEJDERS INDIVIDUELLE ARBEJDSKONTEKST, HVILKET GØR DET MULIGT FOR MEDARBEJDERNE AT INTEGRERE KERNEELEMENTERNE I DERES DAGLIGE ARBEJDE. RAMMESTRUKTUREN FUNGERER HERUDOVER SOM ET CENTRALT REFERENCE- OG ORIENTERINGSPUNKT FOR GRUPPENS STRATEGISKE KØREPLAN SAMT DEFINERER SAMARBEJDET MED INTERNE OG EKSTERNE PARTNERE. NEDENFOR SES NOGLE KONKRETE ANVENDELSESEKSEMPLER OG ERFARINGER FRA VIRKSOMHEDSGRUPPEN.

Banksamarbejde

"Når jeg holder møder med bankerne bliver det mere og mere tydeligt, at rammestrukturen og især vores fastlagte målsætninger såsom "fælles for en bæredygtig verden og et sundt liv" i dag fremstår vigtigere end nogensinde før. Her hjælper det desuden meget, at vi kan dokumentere vores seriøsitet omkring dette punkt gennem vores bæredygtighedsrating. Bankerne vil nemlig hellere låne penge til "grønne" end "brune" virksomheder, det være sig f.eks. kulindustrien eller virksomheder med produktion af strøm fra fossile kilder. Samme billede gør sig gældende inden for kreditaftaler. Her er det muligt at opnå en bedre rente, hvis man forbedrer sin ESG-rating (ESG: E for Environmental (miljø), S for Social (sociale forhold) og G for Governance (god selskabsledelse).

Aspekter som "pålidelig partner", "respekt og fairness", "absolut integritet" m.m. betragter vi under alle omstændigheder som selvfølgelige i voresfinansafdeling; at vi så også kan dokumentere det, er altid blevet vel modtaget af bankerne er min erfaring. Jeg har også haft møder med banker, som eksplicit har spurgt ind til vores adfærdskodeks med hensyn tilmiljø, arbejdsforhold osv. Dette ses i dag som et helt naturligt delelement i den samlede vurdering af SARIA som låntager af de pågældende banker. Også her har det været en stor hjælp for mig at kunne trække på rammestrukturen."

Ralf Niemann,
sektionsleder for Group treasury

Opstart af workshops i SARIA Spanien med fokus på den nye rammestruktur

Patricia Alvarez Hernández kommunikationsansvarlig hos SARIA Spanien

"Vi startede med at afholde en digital workshop med det spanske ledelsesteam. Herefter var næste skidt at finde ud af, hvordan vi bedst kunne kommunikere emnet ud til vores 850 medarbejdere. I den forbindelse spillede covid-19 spillede selvsagt en stor rolle for den endelige beslutning. Målet var at formulere et enkelt, klart og letforståeligt budskab. Til dette formål havde vi forberedt et dokument med overskriften "Vi har nu fastlagt en fælles ramme for vores aktiviteter i Spanien ... og i resten af verden". Herefter fulgte et Q&A-format, hvor vi fortalte hvad en rammestruktur er, hvad formålet med denne fælles ramme er, og hvorfor dette skridt har stor betydning for hver eneste medarbejder. Herefter fulgte en præsentation af rammestrukturens indhold, fra hvad (mission) og hvordan, til vores mål (vision) og overordnede eksistensberettigelse som virksomhed (purpose). Dokumentationen er blevet delt med hele teamet i Spanien, både via e-mail og via opslagstavler ude på de lokale kontorer.

Her henviser vi desuden til den seneste udgave af SARIAnews, som indeholder yderligere oplysninger om rammestrukturen. Et andet kommunikativt element omfatter plakater i stort format (der viser værdierne hos SARIA Spanien) i virksomhedernes indgangsområder. Disse ledsages af vores plakatserie bestående af te forskellige plakater, der hver især præsenterer vores rammestruktur, business principles og SARIAs forretningsområder. **Efter min opfattelse kommer rammestrukturen i fremtiden til at spille en stor rolle, når der skal træffes beslutningen i det daglige arbejde. Desuden giver det SARIA en individuel og personlig profil, hvilket er vigtigt for os som virksomhedsgruppe, ligesom det skaber en sammenhørighedsfølelse blandt vores medarbejdere over hele verden.**

HR-netværk på tværs af alle grupper

Deltagere i HR-mødet

"I forbindelse med processen omkring den nye rammestruktur og de efterfølgende overvejelser er det blevet mere og mere tydeligt for os, at SARIA-gruppens medarbejdere udgør en helt central styrke. **Som en af vores prioriteter for de kommende år har vi derfor aftalt i endnu højere og mere målrettet grad at intensivere arbejdet med at styrke vores globale team.** Et konkret initiativ udgøres i den forbindelse af etableringen af vores internationale HR-netværk på tværs af alle grupper. Selv i disse coronatider har det nye format gjort det muligt for os at foretage de første skridt hen imod et mere systematisk samarbejde på HR-området, på tværs af lande og forretningsområder. Med udgangspunkt i den forestående omstrukturering er næste trin så etableringen af HR som en fælles funktion på tværs af alle grupper."

Driftsmål inspireret af SARIAs rammestruktur

"Jeg har arbejdet hos SARIA i 15 år og har i den periode været aktiv i forskellige selskaber. **De formulerede principper og kerneord i SARIAs rammestruktur stemmer perfekt overens med de værdier, jeg kender fra arbejdshverdagen hos SARIA!** For mig er det meget vigtigt, at medarbejderne kender virksomhedens rammer, principper og selvforståelse.

Derfor har vi i år lavet en kort præsentation af SARIAs rammestruktur, hvor vi også sørger for at anvende centrale begreber og princippet samt italesætter virksomhedens driftsmål."

Axel Munderloh,
Prokurist hos ecoMotion

Fælles bæredygtighedscertificering i hele forsyningskæden inden for det italienske biodieselmarked

"2020 har været et meget intenst år med mange udfordringer. Så meget desto mere glæder det mig, at det selv i disse vanskelige tider er lykkedes os som gruppe at bevare fokus på vores mål og sammen arbejde hen imod dem, for derved bedst muligt at kunne opfylde kundernes og markedets krav. Et eksempel på dette er den fælles certificering i henhold til det italienske bæredygtighedssystem, en certificering der gælder for hele vores biodieselforsyningskæde. Denne certificering kommer uden tvivl til at give de deltagende SARIA-virksomhedsenheder en vigtig konkurrencefordel i de kommende år. Mere end 50 kollegaer fra mere end 20 forskellige afdelinger i 8 lande har deltaget i denne vellykkede grønne omstillingsproces. **Den fælles certificering illustrerer netop tanken bag SARIA rammestrukturen og understøtter vores position som en stærk og pålidelig partner for vores kunder inden for biodieselområdet**. Mange tak til alle kollegaer, der har bidraget til denne vellykkede grønne omstilling!"

Florian Gollin, prokurist hos ecoMotion og CEO i Daka ecoMotion A/S

SARIAs website får nyt design

Dr. Jonas Jasper, sektionsleder for Digitization & Marketing hos SARIA Tyskland

"I det forgangne år har vi givet hele SARIAs website en designmæssig overhaling. Målet var at skabe et centralt website med en ensartet opbygning på alle sprog og med et moderne og kundeorienteret designsprog. Det nye website erstatter det tidligere koncept med en lang række uafhængige og vidt forskellige websites for hvert land. Rigtig mange kollegaer fra hele gruppen har været involveret i projektet og været med til at sætte deres præg på det endelige resultat.

I forbindelse med det nye design har SARIA rammestrukturen spillet en toneangivende rolle. Den nye websitestruktur er designet og "tænkt ud fra kundens synspunkt": Websitet er nu målrettet de forskellige kundesegmenter, hvilket får det til at fremstår relevant for kunderne ud fra deres branche. I henhold af vores mission om at skabe merværdi for vores samarbejdspartnere, er indholdet nu i højere grad fokuseret på de produkter og serviceydelser, vi tilbyder til de forskellige kundesegmenter, mens præsentationen af vores individuelle forretningsområder er rykket i baggrunden. På den måde kan kunden med det samme se, hvilke af vores aktiviteter der kunne have interesse. Et af vores primære fokusområder, bæredygtighed, er ligeledes rykket mere i forgrunden. Via et eget navigationspunkt kan alle relevante informationer inden for dette område tilgås direkte.

I henhold til vores vision om at være den bedste partner inden for bæredygtige løsninger, ønsker vi at understrege den tætte forbindelse mellem vores forskellige forretningsaktiviteter og den bagvedliggende kredsløbstanke endnu tydeligere. Billeduniverset og sproget er autentisk og afspejler dermed virksomhedens jordnære profil. Vi brugerså vidt muligt billeder af rigtige medarbejdere, afdelinger og køretøjer. På den måde afspejler websitet SARIAs identitet på naturlig vis."

Disse eksempler illustrerer, hvordan vores rammestruktur og forretningsprincipper i stigende grad påvirker de daglige forretningsaktiviteter. På den måde vil de efterhånden udvikle sig til en naturlig del af vores virksomhedskultur.

SARIAs Next Generation Network

I 2020 lancerede SARIA et talentprogram på tværs af alle virksomhedsgrupper: Next Generation Network (NGN) er et tilbud til unge talenter inden for virksomhedsgruppen og har til formål at understøtte deres videreudviklingen samt at skabe et professionelt netværk på tværs af arbejdsområder og landegrænser. Dermed er netværket en vigtig del af bestræbelserne på at videreudvikle et såkaldt "bedste team" inden for SARIA-gruppen, ligesom netværket har til formål systematisk at stimulere medarbejdernes potentiale.

Startskuddet til den første gruppe lød i oktober sidste år. Den oprindelige plan om at mødes to gange om året til et to dages retreat måtte gentænkes på grund af pandemien, og møderne har derfor indtil videre fundet sted som videokonference.

De ansvarlige organisatorer fra personaleteamet hos SARIA Frankrig har udtænkt en række kreative løsninger med henblik på at kunne implementere NGN's grundtanker og mål trods coronasituationens begrænsninger. Således er de 17 deltagere blevet delt op i fire mindre grupper, hvor de hver især varetager forskellige opgaver mellem de fælles møder. Gennem arbejdet i teamet lærer de hinanden bedre at kende og får en større viden om hinandens arbejdsområder. Samtidig fremmes den interkulturelle udveksling gennem en bevidst målsætning om at blande de forskellige nationaliteter – samlet set kommer NGN's deltagere fra syv forskellige lande.

I det første fælles projekt har NGN-deltagerne arbejdet intensivt med SARIAs tre virksomhedsværdier, der alle blev defineret i forbindelse med udviklingen af rammestrukturen. Målet med projektet var at vise, hvordan disse værdier kommer til udtryk i deltagernes arbejdsmiljø. Resultatet præsenteres på de følgende sider. Her ser man på en meget overskuelig måde, hvordan de mange forskellige perspektiver inden for koncernen er tæt forbundet med hinanden via fælles værdier, hvilket er et væsentligt kendetegn ved SARIAs virksomhedskultur. Med disse resultater har NGN-deltagerne ydet et vigtigt bidrag til den igangværende implementering af rammestrukturen og dennes bestanddele.

Tre værdier – utallige facetter. SARIAs værdier i praksis

EN DEL AF SARIAS RAMMESTRUKTUR UDGØRES AF VORES FÆLLES VÆRDIER, SOM BINDER OS SAMMEN PÅ TVÆRS AF LANDE OG FORRETNINGSOMRÅDER OG DERMED DEFINERER OS SOM GRUPPE. LOKAL IVÆRKSÆTTERÅND, EN PRAKTISK HANDS-ON-MENTALITET OG EN STÆRK PASSION FOR VORES FORRETNINGSOMRÅDE – DETTE ER BLOT NOGLE AF DE MÅDER, VORES VIRKSOMHEDSVÆRDIER KOMMER TIL UDTRYK I DEN DAGLIGE ARBEJDSHVERDAG.

Lokal iværksætterånd

Denne første værdi beskriver vores måde at tænke forretning på. Tilgangen deles af hele koncernen og påvirker dermed de lokale teams og medarbejderes måde at agere og handle på. For Anna (HR Business Partner, Spanien) udgør det interdisciplinære samarbejde ét aspekt af den lokale iværksætterånd. Hendes billede [1] viser et møde mellem medarbejdere fra logistik, controlling og business intelligence. "Formålet med dette møde var at analysere et konkret kundebehov. Kollegerne udvekslede først deres forskelligeperspektiver på udfordringen, og samarbejdede herefter om at reagere på kundens behov så hurtigt og effektivt som muligt. At være proaktiv og tage initiativ er et rigtig godt eksempel på denne værdi."

Idealet om at være en holdspiller og samtidig altid være klar til at udfordre sig selv afspejler sig også i Simones eksempel (bestyrelsesassistent, Tyskland): "Dette foto [2] blev taget under en workshop vedrørende implementeringen af et ERP-system i Tyskland. På de mange Postit-sedler ser man den aktuelle strukturering af vores processer.

Ud fra dette diskuterede vi så i fællesskab, hvordan processerne burde ser ud i fremtiden. For mig er dette billede det perfekte eksempel på virksomhedskulturen hos SARIA: Medarbejderne stiller konsekvent spørgsmålstegn ved status quo og er på den måde med til at forbedre de nuværende processer, serviceydelser og produkter. Medarbejderne er fulde af nye ideer og brænder for at føre dem ud i livet. ERP-projektet blev udført af specialister fra mange lokale teams, som udover deres daglige arbejdsopgaver bruger meget energi på at styrke SARIAs markedsposition yderligere og altid har virksomhedens mål for øje."

For Tomas (indkøb, Spanien) omfatter begrebet lokal iværksætterånd også at være løsningsorienteret, tænke kreativt og turde eksperimentere og prøve nye ideer af. Hans billede [3] viser en ombygget gaffeltruck, der er fremstillet og videreudviklet af ReFood-teamet i Arganda del Rey, Spanien. "Dette praktiske værktøj bruges hver eneste dag til nem, hurtig og sikker håndtering af 150 ReFood-beholdere."

Et lignende eksempel får vi fra Mads (supply chain manager, Danmark): "Jeg har valgt en situation [4], hvor vores produktionsmedarbejdere anvender en ny teknologi til gennemførelse af registreringer i realtid. Via en ny lager-app registrerer vi nu automatisk alle varemodtagelser, interne varebevægelser og forbruget på flere af de danske produktionssteder, helt uden at det kræver papir eller personale ved skrivebordet for hvert trin i processen. I denne pilotfase har vi tid til at lære fordelene at kende og identificere potentielle problemer, inden vi udruller den nye teknologi til flere områder og produktionssteder. For mig illustrerer det billede vores indstilling til innovation og løbende procesforbedringer perfekt, og begge dele anser jeg i den grad som hørende under begrebet lokal iværksætterånd."

Teddy (QHSE, Frankrig) fremhæver et andet aspekt: "Værdien "lokal virksomhedsånd" dækker for mig også over vores ansvar som arbejdsgiver, her tænker jeg specifikt på at garantere et sikkert arbejdsmiljø og langsigtet jobsikkerhed. Plouvara, Frankrig: Medarbejderne med fysisk hårde jobs starter f.eks. dagen med at lave 13 strækøvelser for at varme

7

11

12

9

10

8

musklerne op – også under corona som vist på billedet her [5]. Målet er at beskytte arbejderne med enkle midler og dermed undgå arbejdsulykker."

Begrebet lokal iværksætterånd kommer også til udtryk inden for aspekterne kvalitetsorientering, en professionel arbejdstilgang og evnen til at forbinde praktisk erfaring med teoretisk knowhow. Simon (Sales & Supply, Frankrig) har udvalgt et eksempel med en kollega fra afdelingen kvalitetsmanagement, der arbejder med at analysere fabrikkens færdigproducerede fjerkræsmel. "Jeg har valgt dette billede [6], fordi det understreger, hvor vigtig kvaliteten af vores produkter er for vores forretning. Samtlige produkter er nødt til at opfylde kundernes behov uden undtagelse. For mig viser billedet, hvor professionelle vores teams er, og at de hele tiden gør sig umage for at være en god serviceleverandør for kunderne. Derudover repræsenterer Oceane faktisk selv iværksætterånden rigtig godt: Hun deltager nemlig i et praktisk uddannelsesforløb, hvor hun skifter mellem at gå i skole og arbejde i virksomheden. På den måde får hun mulighed for at anvende den teoretiske viden i praksis med det samme. Denne type uddannelsesforløb er en gevinst for begge parter og et godt eksempel på, hvordan SARIA støtter unge talenter i deres udviklings- og læringsproces."

Florian (salgschef i Tyskland) har valgt et ecoMotion Round Table-møde [7] som eksempel. Her mødes deltagere fra forskellige internationale afdelinger regelmæssigt for at udarbejdehandlingsplaner, dykke dybere ned i relevante emner eller fremlægge lokale løsningstilgange. "I forhold til den lokale iværksætterånd er det sådan, at en enkelt lokalafdeling ofte går foran med et nyt initiativ til forbedring af effektiviteten. På vores ekspertmøde videregives denne viden så til de andre, ligesom det er muligt at demonstrere og diskutere løsningsforslagene på stedet.

Sammen diskuterer vi, i hvilket omfang vi kan anvende den nye tilgang på vores andre anlæg, som ofte er opbygget på nogenlunde samme måde. På den måde kan vi alle få del i læringskurven, hvilket igen smitter af på hele gruppes succespotentiale."

Hands on-mentalitet

Vores samarbejde inden for gruppen er præget af den jordnærhed, der kendetegner os som familievirksomhed. Vi er et loyalt team, hvor vi kan stole på hinanden og altid er klar til at tage over for hinanden ved behov. Vi foretrækker solide, pragmatiske løsninger, der samtidig er realistiske og praktiske. Et vigtigt aspekt for os er den praktiske hands-on-mentalitet, der med Dmitrys ord (projektleder, Rusland) vil sige, at alle tager fat og giver et nap med når det kræves. "Vores SARVAL-fabrik i Jelabuga i Rusland er en af vores koldeste afdelinger overhovedet. Om vinteren ligger temperaturen ofte under på -20 °C udenfor. Disse ekstreme temperaturer udgør selvsagt en stor udfordring for både maskiner og medarbejdere. Den varme damp fra råvarehallen fryser straks til is udenfor, og ombord på lastbilerne fryser råvarerne ofte til is under transporten. I så fald er der hverken nogen nem opgave at læsse eller rengøre lastbilerne ved ankomsten.

"Efter min mening har projektet ydet et væsentligt bidrag til at gøre NGN-deltagerne fortrolige med SARIAs overordnede værdier. Netop dette aspekt er meget vigtigt, hvis et talentprogram skal opnå succes. Især medarbejdernes forskellige historier har været med til at gøre værdierne mere håndgribelige for andre, idet de helt konkret viser, hvordan værdierne kommet til udtryk i det daglige arbejde."

Angelina Petit, NGN-koordinator

16

13

14

19

18

I den slags temperaturer hjælper alle til som en selvfølge,ligesom vi altid sørger for at løser situationen som et team, også selvom det betyder ekstra arbejde" [8].

Sonia (Juraafdelingen, Spanien) nævner pragmatismen som en vigtig værdi hos SARIA, og giver i den forbindelse brugen og den regelmæssige investering i nye teknologier som eksempel. Målet er hele tiden at modernisere og optimere de systemer, der behandler vores data og planlægger logistikken. "Mit billede [9] viser, hvordan IT overvåger alle systemer og programmer for korrekt funktionalitet."

Hands on-mentaliteten handler også om at finde praktiske, men effektive løsninger. Som eksempel nævner Francois (procesteknikker, Frankrig) en praktisk opfindelse fra ReFood-anlægget i Benet, Frankrig [10]. "I baggrunden ser man teamets egenudviklede løsning, den såkaldte "Iron Line". Formålet med denne maskine er at adskille den organiske del af affaldet fra dens metalemballage. Emballagen genvindes ved hjælp af en genvindingsproces, og den organiske del bruges til produktion af biogas og bliver på den måde ligeledes tilført genanvendelseskredsløbet. Det særlige ved ReFood Benet er, at vi er i stand til at reagere lynhurtigt på nye markedsbehov gennem udvikling af specialtilpassede maskiner – og det til lave omkostninger og gennem fornuftig anvendelse af det eksisterende udstyr."

Ferran (produktionschef, Spanien) nævner et andet proaktivt og pragmatisk innovationseksempel: "Mit billede [11] viser Moisès (leder af afdelingen for teknisk istandsættelse) og mig selv, der indstiller og tester et nyt kamera, som vi har installeret med henblik på at frasortere plastpartikler fra vores fjeder- og børstelinje. Dette projekt illustrerer hands on-mentaliteten på vores team i Sant Esteve, Spanien, perfekt. Med denne opfindelse har vi handlet proaktivt uden opfordring fra kunderne – hele tiden med det formål at forbedre produktkvaliteten yderligere. Hvis det lykkes os at adskille plastmaterialerne, vil vi samtidig være i stand til at automatisere og øge produktionen af hovmel markant, hvilket igen bevirker en højere værdiskabelse end forarbejdningen af fjer og børster."

Margaux (Controllerin, Frankrig) har valgt et billede af det lokale controlling-team [12]. "Dette billede er taget i en rigtig travl fase, hvor hele controlling-teamet var sammen om at gennemføre et vigtigt projekt. For os er det vigtigt at hjælpe hinanden, at have en stærk holdånd og at sætte pris på hinandens selskab. Disse aspekter er afgørende for den fælles succes. Herudover er det også rigtig vigtigt at bevare arbejdsglæden, også i stressende perioder med rigtig meget tryk på. Her er det afgørende at have et godt team i ryggen."

17

15

Daniel (filialchef, Polen) kommer med et andet eksempel på succesfuldt teamwork: "Sidste år var et af vores primære mål at øge det overordnede kvalitetsniveau på vores anlæg med henblik på at opfylde kravene fra premium petfood-kunderne. Det første billede [13] viser Patryk, Artsemi og Łukasz, der arbejder i produktionsafsnittet og er med til at løfte kvalitetsniveauet. De gør hver dag deres bedste for at leve op til den nye standard og udvikler løbende nye ideer til endnu flere forbedringer. Ud over produktions-, logistik- og vedligeholdelsesoptimeringer har vores laboratorium udvidet sit vidensniveau og sine testmuligheder. Det polske team tæller blandt andet Ewa og Patrycja [14] og beviser med al tydelighed, at det betaler sig at engagere sig og gøre en ekstra indsats. Det er lykkedes os at løfte kvalitetsniveauet med dokumenterbar effekt. Således er vi allerede blevet auditeret og godkendt af den første perfood-producent inden for premium-segmentet. Dette var et stort skulderklap til hele teamet.

Herudover vil jeg gerne nævne, at vi altid forsøger at tage hensyn til den enkelte medarbejders familiesituation. Bartek [15] arbejder på vores fabrik i SARVAL og stod pludselig med den udfordring, at hans kone var begyndt at arbejde alle ugens formiddage. Eftersom Bartek indtil da havde arbejdet i 3-skiftsordning, havde familien nu et problem med at få passet de små om formiddagen.

Bartek delagtiggjorde os i denne udfordring, og sammen fandt vi en god løsning foralle parter: Bartek skiftede til vores ReFoodområde, der har adresse på samme sted. Her tager han hver dag eftermiddagsvagten og har dermed fri til at passe sine børn om formiddagen. For mig er det et godt eksempel på, hvordan vi altid forsøger at finde passende og fleksible løsninger ud fra vores medarbejderes behov."

Vi brænder for det vi laver

Vi identificerer os med vores arbejdsområde og er stolte over at kunne yde et væsentligt bidrag til en mere bæredygtig verden gennem vores arbejde. Kun når man brænder for sit arbejde, er man i stand til at yde sit bedste og inspirere andre til at gøre det samme. Den enkelte medarbejders engagement og indsats er afgørende for vores fælles succes. For Ada (controller, Spanien) er sammenholdet mellem arbejdskollegaerne en vigtig kilde til arbejdsglæde. Derfor har hun valgt et billede af Marta [16], som er ansvarlig for kvalitetsstyringen i Spanien. "Jeg har valgt Marta, fordi hun er et meget positivt og socialt menneske, der går til samtlige arbejdsopgaver med stor iver og energi. Hun stiller sig aldrig tilfreds med rutiner, men undersøger og afprøver hele tiden nye muligheder og ideer. Hun er altid åben for nye tiltag og er god til at motivere andre. På den måde lykkes det hende at overføre sin store arbejdsglæde til kollegaerne omkring hende."

Da talen falder på at brænde for sit job og sine arbejdsopgaver, nævner Christopher (bestyrelsesassistent, Tyskland) straks en kollega fra Group Procurement-teamet [17]: "Michael samarbejder og forhandler med mange internationale kolleger og leverandører.

Uanset hvilken af SARIAs mange forskellige forretningsmodeller han beskæftiger sig med, sætter han altid alt ind på at opnå den bedste kvalitet til den bedste pris. For ham betyder jobbet hos SARIA at arbejde for en bedre og mere bæredygtig verden og samtidig skabe merværdi for virksomheden."

Jean-Baptiste (sales & supply, Frankrig) kommer med et eksempel på forbilleder og deres funktion hos SARIA. "På mit billede [18] ser vi Marion (Continuous Improvement) og Lalao (Kvalitetsstyring) gennemføre den helt store "forårsrengøring" hos ALVA Rezé i en weekend for et par uger siden. Med henblik på at sikre compliance inden for samtlige produktionsprocesser havde fabrikken brug for en hovedrengøring. For at motivere medarbejderne til at deltage i rengøringsaktionen, besluttede vores ledere sig for at gå foran med et godt eksempel og selv iklæde sig rengøringshandskerne."

Aldo (Business Development) nævner et andet aspekt som bidrager til arbejdsglæde, nemlig medarbejdernes ekspertise og muligheden for at sparre med og lære af kollegaer fra forskellige områder og med forskellige baggrunde og perspektiver. "På mit foto [19] ses en hollandsk kollega fra Van Hessen, en tysk ekspert fra den tekniske afdeling og et dansk medlem af SARIA Management Committe under et besøg på et rendering-anlæg i Brasilien. Under dette besøg lærte jeg rigtig meget og havde stor glæde af at sparre og udveksle perspektiver med de andre. Ture som denne finder jeg virkelig givende og lærerige."

Ovenstående eksempler stammer fra bare 17 medarbejdere ud af vores samlede arbejdsstyrke på mere end 11.000 medarbejdere. Eksemplerne giver et lille indblik i, hvordan vores værdier kommer til udtryk i den praktiske arbejdshverdag. Ganske vist på meget forskellige måder, men alle med udgangspunkt i de samme værdier. Eksemplerne viser desuden meget tydeligt, hvad SARIAs allervigtigste styrke er: vores medarbejdere.

SARIA Business Principles

HVIS SARIA ØNSKER AT OPNÅ LANGSIGTET SUCCES OG SKABE ET SOLIDT GRUNDLAG FOR EN BÆREDYGTIG VÆKST, ER VIRKSOMHEDEN NØDT TIL AT TAGE ANSVAR: ANSVAR FOR MEDARBEJDERNE, ANSVAR FOR KVALITETEN OG SIKKERHEDEN AF PRODUKTER OG SERVICEYDELSER, ANSVAR OVER FOR DE FORSKELLIGE PARTNERE I VÆRDIKÆDEN OG IKKE MINDST FOR SAMFUNDET OG MILJØET.

SARIA ØNSKER AT FORANKRE DENNE TILGANG I ALLE VIRKSOMHEDSGRUPPENS AKTIVITETER. TIL DETTE FORMÅL HAR VI DEFINERET SEKS FORRETNINGSPRINCIPPER, DER SKAL SUPPLERE DE FASTLAGTE AMBITIONER I RAMMESTRUKTUREN OG FUNGERE SOM EN FÆLLES HANDLINGSRAMME. SAMTIDIG ER DE ET LØFTE TIL VORES AKTIONÆRER OG KRÆVER DERFOR DE ENKELTE MEDARBEJDERES FULDE OPMÆRKSOMHED OG UBETINGEDE OVERHOLDELSE. PÅ SAMME MÅDE SOM UNDER UDVIKLINGEN AF RAMMESTRUKTUREN, HAR LEDELSEN FRA DE FORSKELLIGE LANDEAFDELINGER OG FORRETNINGSOMRÅDER DELTAGET INTENSIVT I UDVIKLINGSPROCESSEN. DERMED HAR DE MANGE FORSKELLIGE PERSPEKTIVER INDEN FOR VIRKSOMHEDSGRUPPEN VÆRET REPRÆSENTERET, HVILKET IGEN HAR VÆRET MED TIL AT SIKRE ACCEPT AF DEN VALGTE TILGANG PÅ TVÆRS AF ALLE AFDELINGER OG LANDE.

DISSE FORRETNINGSPRINCIPPER VEDRØRER EMNER, DER ER OG BURDE VÆRE SELVFØLGELIGE. FORMÅLET MED AT INDARBEJDE DEM I EN STRUKTUREET PROCES OG SKABE VISUEL OPMÆRKSOMHED OMKRING DEM GENNEM EN PLAKATSERIE HAR VÆRET AT SIKRE, AT DE FÅR DET NØDVENDIGE FOKUS I DET DAGLIGE ARBEJDE.

Kvalitetsorienterede processer og standarder gør det muligt for os at opfylde kundernes individuelle behov.

Pålidelig partner: Gennem transparens, forpligtelse og kompetence skaber vi grundlaget for pålidelige og tillidsbaserede forretningsforhold.

Arbejds- og sundhedsbeskyttelse er altid tænkt ind i vores handlinger og beslutninger.

Vi møder hinanden med **respekt og retfærdighed**.

Absolut integritet: Som virksomhed overholder vi alle lovkrav samt etiske standarder og tager ansvar for samfundet og miljøet omkring os.

Økonomisk ansvarlighed: Vi fremmer den langsigtede udviklingsproces hos vores samarbejdspartnere og sikrer virksomhedsgruppes fremtid gennem løbende forbedringer af vores effektivitetsniveau og konkurrenceevne.

Kvalitet

"Kvalitet er mere end bare en egenskab ved et slutprodukt eller en serviceydelse: Kvalitet vedrører hvert eneste trin i forsyningskæden, undervejs i bearbejdningsprocessen og i vores bestræbelser på at opfylde kundernes individuelle behov så præcist og fyldestgørende som muligt. Uanset hvad vi foretager os, er vores fokus altid det samme: at levere den efterspurgte kvalitet, altid til tiden og uden kvalitetsudsving."

Harald van Boxtel

Partnersamarbejde

"Efter min mening vil det at indgå i et partnerskab sige, at man lytter til hinanden og møder hinanden i øjenhøjde. Vi skal forstå vores samarbejdspartneres behov og leve op til disse på en transparent og professionel måde. Gennem ærlighed og et forpligtende samarbejde skaber vi tillid, der jo som bekendt er en forudsætning for enhver langvarig forretningsrelation."

Dr Peter Hill

Respekt

"Hos os som familievirksomhed er det en selvfølge at omgås hinanden på en ordentlig og respektfuld måde, dette ligger dybt forankret i vores traditioner og værdier. Med dette forretningsprincip ønsker vi at understrege, at respekt og ærlighed over for vores partnere er en grundlæggende præmis for alle vores handlinger og beslutninger."

Nicolas Rottmann

"Arbejds- og sundhedsbeskyttelse"
Gibt es einen gängigeren dänischen Ausdruck?

Health & Safety

"Arbejds- og sundhedsbeskyttelse har førsteprioritet hos os. Som virksomhed er SARIA ansvarlig for at garantere et sikkert arbejdsmiljø for både medarbejdere og tredjeparter. Punktum. Dette står ikke til forhandling. Derfor har vi alle et ansvar for at efterleve denne målsætning hver eneste dag."

Lars Krause-Kjær

Integritet

"Vores forskellige partnere forventer af os, at vi til hver en tid og uden undtagelse handler og agerer juridisk korrekt, professionelt og ansvarligt. Konkret betyder det, at vi i alle lande og situationer altid overholder samtlige juridiske bestemmelser og respekterer de lokale moral- og værdiopfattelser. Vores sociale og miljømæssige ansvar tager vi ligeledes meget alvorligt."

Tim Schwencke

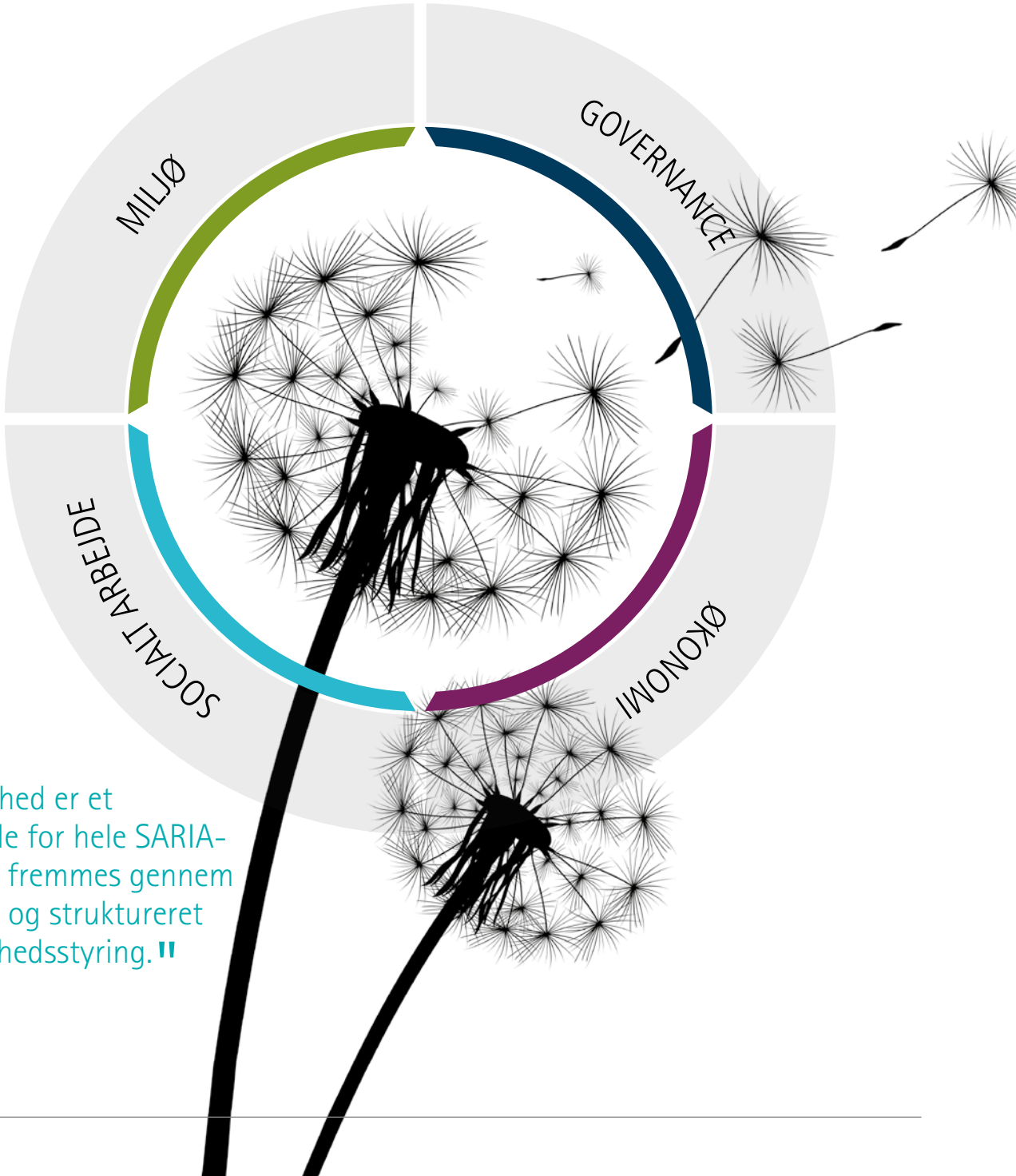
Økonomisk ansvarlighed

"Som arbejdsgiver for 11.000 mennesker er det vores ansvar at sikre virksomhedens fortsatte eksistens på den lange bane. Dette kan vi kun opnå ved at skabe vedvarende merværdi for vores samarbejdspartnere, ligesom vi er nødt til hele tiden selv at påtage os den opgave at blive endnu mere effektive for at opretholde vores konkurrenceevne."

Franz-Bernhard Thier

Godt på vej mod endnu mere bæredygtighed

DETTE FORÅR OFFENTLIGGJORDE SARIA FOR FØRSTE GANG EN BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT FOR HELE KONCERNEN. RAPPORTEN VISER KONCERNENS BÆREDYGTIGHEDSUDVIKLING. DETTE FOKUS ER IKKE NYT FOR OS, MEN ER DERIMOD EN PROCES SOM HAR VÆRET I GANG LÆNGE. RAPPORTEN GIVER SAMTIDIG EN INTRODUKTION TIL SARIAS PLANLAGTE TILTAG I FORHOLD TIL AT HØJNE KONCERNENS MILJØMÆSSIGE, SOCIALE OG ØKONOMISKE POTENTIALE YDERLIGERE.



" Bæredygtighed er et fokusområde for hele SARIA-gruppen og fremmes gennem systematisk og struktureret bæredygtighedsstyring. "

> "Inden for en moderne virksomhedskontekst forstås bæredygtighed som et helhedsorienteret perspektiv, der omfatter miljømæssige, økonomiske og sociale aspekter."

Mere end 40 sider om emnet bæredygtighed. Nyt fra alle forretningsområder og mange europæiske lande. Artikler om projekter og tiltag, strategier og mål. Med denne virksomhedens første bæredygtighedsrapport informerer SARIA både om allerede opnåede mål og fremtidige projekter.

SARIA og bæredygtighed – dette betegner ikke en ny konstellation, men derimod en gennemprøvet succeshistorie. Forskellige bæredygtighedsaspekter har præget virksomhedens forretningsmodelhelt fra begyndelsen. Siden firmaetsgrundlæggelse i slutningen af 1970'erne har SARIA haft fokus på ansvarlig omgang med klodens ressourcer og på at skabe merværdi for både samfund og miljø. Et andet og vigtigt fokuspunkt gælder sociale værdier, idet familievirksomheden i høj grad ønsker at påtage sig et forretningsmæssigt ansvar. Fairness, respekt og integritet udgør grundlaget for ethvert samarbejde, både hvad angår samarbejde intern i virksomheden og med de eksterne partnere.

Selv et godt udgangspunkt kan forbedres: Næste skridt: helhedsorienteret bæredygtighedsstyring. Bæredygtighed er en dynamisk proces, der kræver løbende videreudvikling - både inden for kerneforretningen og på diverse andre punkter. Selv om vi allerede er opnået meget, ønsker SARIA fortsat at forbedre sig inden for alle bæredygtighedsaspekter. Til dette formål ønsker vi at indføre en koncernomfattende, struktureret bæredygtighedsstyring, der omfatter samtlige aktiviteter på tværs af alle divisioner og lande.

Til dette formål vil SARIA udarbejdeen global bæredygtighedsstrategi, regelmæssigt berette om forskellige bæredygtighedsspørgsmål samt professionalisere samarbejdet inden for dette vigtige emneområdepå koncernniveau.

Bæredygtighed er mere end et nice-to-have

SARIA ønsker at være den bedste partner inden for bæredygtige løsninger. I så fald skal vi være i stand til at tage højde for og opfylde referencegruppernes ønsker og krav bedst muligt. I forhold til kundekredsen er det især SARIA-kunder, der ligesom petfood-producenterne adresserer slutkunderne direkte, der i stigende grad skal kunne dokumentere bæredygtigheden af deres produkter. For forbrugerne er både økologiske og sociale aspekter nemlig for længst blevet et vigtigt købsargument. Allerede i dag favoriserer flertallet af forbrugerne virksomheder, der engagerer siginden for bæredygtighed. For producenterne er det derfor ikke længere nok selv at tage mere ansvar. De er også i stigende grad opmærksomme på, om deres leverandører og samarbejdspartnere også kan tåle at blive set efter i sømmene hvad angår deres engagement inden for bæredygtighed.

Det samme gør sig gældende inden for medarbejderrekrutteringen. Særligt unge medarbejdere foretrækker at arbejde for virksomheder, der prioriterer bæredygtighed højt. Kan virksomheden dokumentere sine bestræbelser inden for bæredygtighedsaspektet, fremstår den straks langt mere attraktiv som arbejdsgiver. Herudover styrker en bæredygtig profil virksomhedens image, åbner op for flere muligheder i dialogen med potentielle investorer og gør det muligt for virksomheden at leve op til de stadigt mere restriktive lovgivningsmæssige og politiske mål – fra det øgede ansvar for de øvrige trin i forsyningskæden, til EU-kommissionens Green Deal for et klimaneutralt Europa. Ud over ønsket om at bidrage til større velfærd for menneske og natur, er det at satse på bæredygtighed derfor også en strategisk nødvendighed i nutidens forretningsklima.

> "SARIA ønsker ikke kun at drive forretning, men har samtidig en vigtig vision om at skabe merværdi for samfundet rundt omkring os."

Til dette formål afholder den internationale "sustainability group" regelmæssigt virtuelle møder. Teamet består af eksperter fra forskellige lande og selskaber i organisationen. Dette tværfaglige samarbejde i bæredygtighedsteamet giver fremragende muligheder for intensiv sparring. Viden og erfaringer deles, kompetencer samles og synergier opstår.

Det grundlæggende arbejde er nu afsluttet: Analyse af eksterne forventninger og fastlæggelse af fokusområderne for vores bæredygtighedsmål

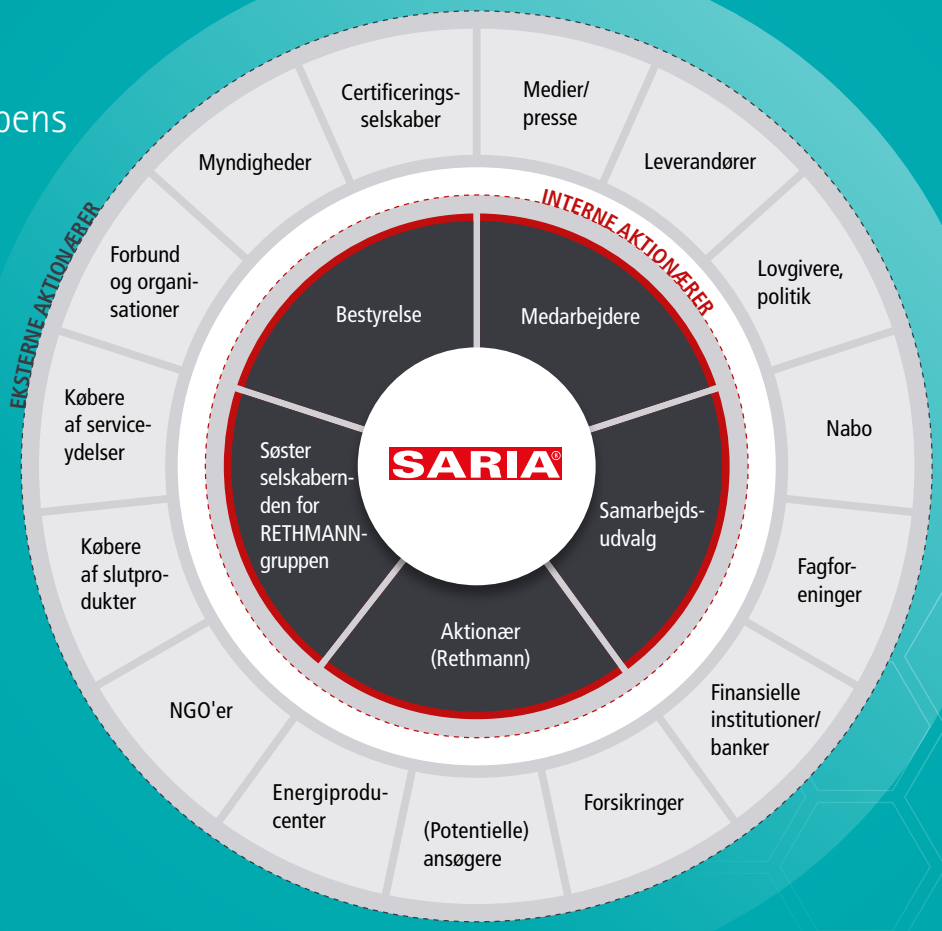
Som ved alle nye tiltag begyndte udviklingen af den helhedsorienterede bæredygtighedsstyring med en analyse af den aktuelle status og andet grundlæggende arbejde. Frem for alt to spørgsmål skulle afklares: Hvilke krav stiller koncernens referencegrupper til SARIA? Og på hvilke områder kan SARIA i særlig grad bidrage til at opnå de globale bæredygtighedsmål? Gennem en detaljeret væsentlighedsanalyse identificerede bæredygtighedsteamet seks områder som relevante for både SARIA og virksomhedsgruppens aktionærer. De udvalgte områder spænder bredt; fra compliance, cirkulær økonomi og klimaforandringer til medarbejdere, partnerskaber og kommunikation samt produkter og serviceydelser.

I forbindelse med udviklingen af et bæredygtigt forretningskoncept udvalgte SARIA-gruppen seks primære fokusområder. Disse definerer både en række handlingsområder, hvor SARIA ønsker at højne sit engagement gennem strategisk planlægning og yderligere tiltag, samt omdrejningspunktet for den fremtidige bæredygtighedsstyring på tværs af hele koncernen. Den indholdsmæssige strukturering af fokusområderne tager udgangspunkt i de såkaldte sustainable development goals (SDG'er, eller på dansk bare FN's Verdensmål), der i 2015 blev udviklet af verdens ledere med henblik på reducering af bl.a. fattigdom, social uretfærdighed og klimaforandringer. I den forbindelse har SARIA identificeret i alt seks bæredygtighedsmål, hvor koncernen ser sig i stand til at yde det største bidrag.

Sammen for en bedre verden

På FN's bæredygtighedsmøde i New York i 2015 vedtog medlemsstaterne den såkaldte Agenda 2030. Denne globale handlingsplan for ligeværd, miljøbeskyttelse og fattigdomsbekæmpelse indeholder 17 mål for en bæredygtig udvikling – de såkaldte sustainable development goals (SDG'er/FN's verdensmål). FN's verdensmål gælder for alle lande i verden og definerer, hvad verdenssamfundet ønsker at opnå på det miljømæssige, sociale og økonomiske område. Disse ambitiøse mål kræver en aktiv indsats fra hele verdenssamfundet for at føre til reelle ændringer og ikke bare ende som varm luft. SARIA er i den forbindelse sit ansvar dybt bevidst og har identificeret seks verdensmål, hvor koncernen har særlig gode forudsætninger for at bidrage:

SARIA-gruppens aktionærer



Internationale standarder og definerede præstationsindikatorer er vigtige – for bæredygtighed skal kunne måles

For SARIA stod det fra starten helt klart, at en struktureret, systematisk bæredygtighedsstyring er nødt til at være andet og mere end bare smukke ord. De opnåede resultater og fælles fremskridt skal derfor kunne måles og dokumenteres. Ifølge den aktuelle bæredygtighedsrapport er vi allerede på rette vej. Rapporten omfatter aktiviteter fra syv lande og beskæftiger sig både med forretningsområderne SecAnim, SARVAL, ReFood, Bioceval, ecoMotion, Van Hessen og Bioiberica. Dermed omfatter rapporten således ca. to tredjedele af SARIA-gruppens aktiviteter.

Status på virksomhedens opnåede bæredygtighedsmål skalindberettes regelmæssigt og transparent. Stephan Cleves, en af medforfatterne til rapporten, understreger: "For at kunne præsentere de indsamlede data på en sammenlignelig måde, anvender SARIA anerkendte rapporteringsformater. Således er bæredygtighedsrapporten udfærdiget i overensstemmelse med de internationalt anerkendte standarder i Global Reporting Initiative (GRI). Det gør det muligt for alle interesserede at evaluere og sammenligne SARIA's bæredygtighedsindsats på korrekt og præcis vis."

Samarbejde med eksterne ratingvirksomheder: Bæredygtighed som evalueret kvalitetskriterium

SARIA-gruppen lader sig løbende vurdere af en velrenommeret og internationalt førende ratingvirksomhed inden for bæredygtighed; en praksis vi efterhånden har haft ganske længe. Inden for de senere år har virksomhedsgruppen løbende kunnet forbedre sin score og ligger nu over branchegennemsnittetmålt ud fra de andre vurderede virksomheder. På samme måde kræver SARIA-gruppen også selv et veldokumenteret og evalueret bæredygtighedsengagement fra deres anvendte leverandører. Til dette formål er der udviklet og vedtaget retningslinjer for bæredygtige anskaffelsesprocesser på tværs af hele koncernen.

Vedhjælp af en relevant landingpage kan leverandørerne dele deres scorecard med SARIA. Et dashboard viser leverandørernes bæredygtighedsperformance og opnåede forbedringer. Dette gør ikke kun SARIAs forsyningskæde mere transparent, men gør det også muligt at vurdere forsyningskæden med hensyn til forskellige bæredygtighedsaspekter.

I den aktuelle audit opnåede SARIA-gruppen sølvstatus

Bæredygtighedsrapporten kan hentes på hjemmesiden.

"Grønne finansielle instrumenter skaber et incitament for virksomheder til at handle bæredygtigt"

SIDSTE EFTERÅR UDSTEDTE SARIA-GRUPPEN SIT FØRSTE GRØNNE GÆLDSBEVIS. ØKONOMIDIREKTØR TIM SCHWENCKE OG RALF NIEMANN, SEKTIONSLEDER HOS GROUP TREASURY, FORTÆLLER I INTERVIEWET OM IDEEN BAG KONCEPTET BÆREDYGTIG FINANSIERING OG DE MULIGHEDER DETTE INDEBÆRER FOR SARIA.

// Hvis man ikke er velbevandret i branchen, kan begrebet green finance være lidt svært at forstå. Hvordan ville du forklare bæredygtig finansiering til en person uden forhåndsviden på området?

Ralf Niemann (RN): Helt enkelt: Virksomheder kan optage lån på forskellige måder. En af disse er blandt andet finansiering via lånekapital, det være sig f.eks. banklån eller gældsbeviser. Green Finance handler helt grundlæggende om finansielleinstrumenter, der som noget unikt udmærker sig ved økologiske,bæredygtige eller sociale komponenter.

// Det vil altså sige, at virksomheder få ja til at låne penge, hvis de skal bruges til specifikke, bæredygtige formål?

*RN:*Formålsbestemte lån og kreditter er en af mulighederne i forbindelse med finansiering af konkrete, grønne eller bæredygtige aktiviteter. Ud over disse "green projects" findes der også såkaldte ESG-relaterede lån og gældsbeviser. ESG står for environmental, social og governance, dvs. kriterier som låntager skal leve op til. Disse instrumenter kan af virksomheden bruges til ethvert formål inden for virksomhedens forretningsaktiviteter og er dermed mere fleksible. Vilkårene for ESG-relaterede instrumenter tilsiger, at virksomheden som helhed skal opfylde specifikke bæredygtighedsmål eller bæredygtighedsvurderinger, men ikke at den skal realisere bestemte projekter for lånet. Jo mere bæredygtig virksomheden er, jo billigere bliver finansieringen. Hvis målene derimod ikke nås, stiger omkostningerne. Dermed får virksomhederne et incitament til at handle bæredygtigt. Denne finansieringsform har SARIA valgt.

// Hvordan definerer man disse bæredygtighedsmål?

Tim Schwencke (TAS): Målsætningerne kan fastlægges i fællesskab af virksomheden og kreditgiveren inden for rammerne af långivningsprocessen, det kan f.eks. være bestemte nøgletal som skadestofemissioner eller energiforbrug. Et andet muligt kriterium udgøres af låntagers bæredygtigheds-performance i henhold til bedømmelsen fra en rating-virksomhed. I vores tilfælde er bæredygtighedsscoren af afgørende betydning.

// Fordelen er altså de billige konditioner, mens den grønne lånemodel samtidig er forbundet med en øget arbejdsbyrde og en vis risiko. Hvilke andre aspekter talte for at vælge bæredygtigefinansieringsmuligheder ?

TAS: Vores overordnede eksistensberettigelse som virksomhed er at bidrage til en bæredygtig verden, og dette aspekt ser vi derfor som en integreret del af samtlige virksomhedsområder. Inden for logistik eller produktion er mulighederne for dette mere indlysende, f.eks. gennem optimering af kørselsruter eller nedsat forbrug af fossil energi. Men også inden for sektionen Treasury ser vi i dag en klar og tydelig tendens i retning af bæredygtighed, hvilket resulterer i et stadigt større udbud af bæredygtige finansieringsmuligheder. Dem vil vi gerne brug af.

// Tak for samtalen begge to!

Ralf Niemann, sektionsleder for Group treasury

Tim Schwencke, økonomichef for SARIA Gruppen

Kreditpartnerens bæredygtighedsstempel ifm. udstedelse af grønne gældsbeviser

Nyt ReFood-produktionssted benytter innovativ forarbejdningsmetode

Åbningsfest i fint selskab: (fra venstre mod højre): Miljøminister for Baden-Württemberg Franz Untersteller, Trossingens borgmester Dr. Clemens Maier, Tuttinger amtsformand Stefan Bär samt Norbert Rethmann og Franz-Bernhard Thier

Den 16. oktober 2020 fejrede ReFood åbningen af en ny afdeling, omend i beskedent omfang grundet corona-restriktioner. Den nye afdeling befinder sig i tyske Trossingen og er faktisk allerede i drift. Det havde dog ikke været muligt at afholde åbningsarrangementet tidligere grundet pandemien. Udover repræsentanter inden for politik og den lokale presse deltog blandt andet bestyrelsesmedlemmet Franz-Bernhard Thier og Norbert RETHMANN, æresformand i tilsynsrådet hos RETHMANN-gruppen.

Et særligt fokus tilfaldt afdelingens nye forarbejdningsproces. En særlig udfordring i forbindelse med håndteringen af fødevarerester består i at separere emballagematerialet fra det organiske materiale. I Tyskland forventes en ændring af de lovmæssige rammebetingelser, der har til formål at sikre en streng adskillelse af emballeret og uemballeret levnedsmiddelaffald i samtlige produktionstrin, fra opsamling og transport til den videreforarbejdning.

Denne udvikling imødekommer ReFood nu proaktivt ved hjælp af innovativ teknik og produktionsprocedurer. I modsætning til tidligere ReFood-anlæg har man i Trossingen installeret to adskilte forarbejdningslinjer – én linje til emballerede fødevarer (der ikke længere er egnet til menneskeføde) som f.eks. udløbne produkter fra detailhandlen, og én linje til uemballeret fødevareaffald som f.eks. madrester fra gastronomien eller fordærvet frugt og grønt fra supermarkederne. De uemballerede fødevarer gennemgår de sædvanlige procestrin, herunder udskillelse af urenheder og nedbrydning af biomasse. Ved forarbejdningen af de emballerede fødevarer anvendes derimod for første gang en såkaldt paddle depacker. Denne teknik er specialudviklet til at kunne adskille emballage og organisk materiale, for på den måde at opnå ren biomasse til videre-behandling i biogasanlæg. Først presses udgangsmaterialet sammen ved hjælp af roterende paddel, dog uden at materialet findeles. Tanken bag dette er, at emballage af metal, plast eller pap er lettere at fjerne, hvis det i videst muligt omfang beholder sin oprindelige størrelse. Under processen sørger småmaskede si-komponenter for at adskille emballagematerialet fra det organiske affald. Herefter bortskaffes det adskilte, uorganiske emballageaffald, mens den rene organiske masse transporteres til et biogasanlæg efter yderligere forarbejdningstrin.

"Jeg er overbevist om, at vi her på fabrikken i Trossingen har taget et vigtigt skridt i retning mod en endnu mere bæredygtig og ansvarlig håndtering af mad- og fødevarerester. En del af vores virksomhedsfilosofi består netop i at identificere værdien i restprodukter fra andre industrier og udnytte disse til glæde for miljøet. ReFoods forretningsmodel er innovativ og fremtidsorienteret, og det er mig en stor glæde i dag at kunne erklære denne produktionsafdeling for åben, også selvom det er med forsinkelse. Afdelingen viser vejen frem og kan med rette tildeles prædikatet best practise inden for hele virksomhedsgruppen," udtalte Norbert Rethmann på åbningsdagen.

> "En del af vores virksomhedsfilosofi består netop i at identificere værdien i restprodukter fra andre industrier og udnytte disse til glæde for miljøet."
>
> Norbert RETHMANN, æresformand i tilsynsrådet hos RETHMANN-koncernen

Bioiberica og Van Hessen: Førende inden for heparinproduktion i over 30 år

HEPARIN – ET LIVSVIGTIGT, MEN PRODUKTIONSKRÆVENDE LÆGEMIDDEL

Hvert år redder heparin over 100 millioner menneskeliv. Heparin er det mest anvendte blodfortyndende lægemiddel til behandling og forebyggelse af tromboser. En trombose opstår, fordi blodpropper forhindrer blodet i at bevæge sig frit gennem blodkarrene. Dette er en alvorlig tilstand og kan i værste tilfælde medføre hjertesvigt. Heparin går ind og opløser disse blodpropper, ligesom stoffet kan forhindre dem i overhovedet at opstå. Trombosepatienterne er dog ikke alene om at være afhængige af heparin, idet lægemidlet også spiller en vigtig rolle i forbindelse med operationer. Det er derfor ikke så mærkeligt, at heparin figurerer på Verdenssundhedsorganisationens liste over uundværlige lægemidler.

Heparin er dog krævende at udvinde, idet stoffet i dag udelukkende udvindes af tarmslimhinden hos slagtede svin. Eftersom tarme ikke er ligefrem kan karakteriseres som det mest hygiejniske sted, er en hurtig og kyndig ekstraktion af slimhinden selvsagt af afgørende betydning. Hele processen med udtagning, forarbejdning og udlevering er meget tidskritisk, og vejen fra slagteriet til det farmaceutiske produktionssted er derfor nødt til at forløbe absolut kontrolleret og gnidningsfrit. Dette kræver fuld kontrol gennem hele leveringskæden. Typisk råder medicinalvirksomhederne dog ikke over egne slagterier.

"Vi skaber ikke et noget nyt marked. Forbruget bestemmer efterspørgslen. Vi kan kun reagere på efterspørgslen og konsolidere os. Derfor gælder det for os først og fremmest om at udbygge og styrke vores samarbejde ved at afstemme alle områder optimalt efter hinanden."

Christian Stehmann, Van Hessen

Her kommer SARIA-divisionen Food & Pharma i spil. SARIA-divisionerne Van Hessen og Bioiberica har i mange år samarbejdet om at stille produkter af animalsk oprindelse til rådighed for medicinalindustrien. I dette konkrete tilfælde gør samarbejdet dem i stand til at sikre en nøje kontrolleret overgang fra udvindingen af slimhinder til den videre forarbejdning. Slimhinder udgør dermed det usynlige bindeled mellem de to virksomheder.

Bioiberica og Van Hessen – det perfekte par

Bioiberica er en global life science-virksomhed med hovedkvarter i Spanien. Virksomheden har mere end 45 års erfaring inden for sundhedsløsninger til mennesker, dyr og planter. Virksomheden har specialiseret sig i at identificere, udvinde og udvikle biologiske molekyler, der efterfølgende forarbejdes til højkvalitetsprodukter inden for medicinal-, levnedsmiddel-, veterinær-, foder- og landbrugsindustrien.

Denne specialisering har gjort Bioiberica førende inden for produktionen af virkestoffet heparinnatrium, ligesom virksomheden sætter den globale standard inden for forskning, produktion og distribution af andre aktive stoffer af animalsk oprindelse, f.eks. chondroitinsulfat, glukosamin, hyaluronsyre, udenatureret kollagen type II og aktive farmaceutiske ingredienser til behandling af hypothyreose. Virksomheden bidrager aktivt til den cirkulære økonomi ved at udvinde værdifulde biprodukter fra industrielle produktionsprocesser og genanvende dem inden for andre områder som f.eks. dyre- og plantesundhed.

Bioibericas kerneforretning er heparin. Som medicinalvirksomhed har Bioiberica dog ikke selv mulighed for selv at høste slimhinderne fra svinetarmene på slagteriet og har derfor brug for ekstern ekspertise til de første trin i heparinproduktionsprocessen.

Denne ekspertise tilbyder Van Hessen. Van Hessen forarbejder animalske organer og tarme i global målestok og er den førende aktør inden for naturtarme på verdensplan. Virksomheden driver såkaldte "gut rooms" på talrige slagterier over hele verden. Udover højt kvalificerede medarbejdere har virksomheden sin egen forskningsafdeling, der løbende udvikler nye teknologier med henblik på at øge effektiviteten. Før tarmene påbegynder deres egen komplekse rejse fra forarbejdning, kalibrering og levering til de lokale markeder med deres traditionelle pølseproducenter, ekstraheres slimhinden fra tarmene og konserveres under særlige forhold. Den slimede indersideaf dyretarme blev tidligere blot betragtet som affald, men har i nyere tid vundet særstatus.

Først høster vi slimhinder, så ekstraherer vi heparin

"Mens vi renser naturtarmene, ekstraherer og indsamler vi samtidig også slimhinden", fortæller Christian Stehmann, der er ansvarlig for farmaceutiske råvarer hos Van Hessen. "Vi leverer slimhinderne til Bioiberica, hvor de forarbejdes til virkestoffet heparinnatrium med henblik på anvendelse inden for lægemiddelindustrien. Vores tætte samarbejde i denne proces gør det muligt at øge værdien af slutproduktet. Sammen overvåger vi processen fra start til slut for at sikre den højeste mulige kvalitet og sporbarhed. Den kontrollerede proces og høje produktkvalitet er attraktivt for kunden."

Ekstrahering af tarmslimhinder er en tidskritisk proces, eftersom stoffet starter sin nedbrydningsproces så snart dyret er blevet slagtet. Víctor Vélez, indkøbschef hos Bioiberica, løfter sløret for hvad Bioiberica foretager sig med slimhinderne fra Van Hessen: "Først tager vi slimhinderne og udvinder virkestoffet heparinnatrium. Dette stof leverer vi så til vores kunder i medicinalbranchen, som fremstiller de koagulationshæmmende lægemidler, som den almindelige forbruger kan købe på apoteket."

Van Hessen og Bioiberica er ideelle partnere for hinanden. "Vores slimhindeproduktion foregår i en skala for sig, her kan branchens øvrige spillere simpelthen ikke være med," forklarer Stehmann. "Vi er samtidig ansvarlige for hele forarbejdningsteknikken i vores produktionsanlæg på slagterierne. Faktisk fremstiller vi selv de anvendte maskiner. På den måde har vi fuld kontrol over

sikkerheden og frem for alt kvaliteten." Slimhinder er dermed blevet en fælles succeshistorie for både de to partnere, men også for Bioibericas medicinalkunder.

Sammen udgør Van Hessen og Bioiberica SARIA-divisionen Food & Pharma. Partnerskabet sikrer slagterierne maksimal udnyttelse af deres råmaterialer, mens kunderne får en kontrolleret og transparent levringskæde baseret på de højeste kvalitetsstandarder og internationale certificeringer. Her er samarbejde kort sagt en væsentlig forudsætning for den høje produktkvalitet.

"Grundet det tætte samarbejde mellem Bioiberica og Van Hessen har vi opnået en fuldt sporbar forsyningskæde. Vi kan ned 100% nøjagtighed dokumentere, præcist hvor alle delkomponenter stammer fra. Dette er afgørende i vores branche."

Víctor Vélez, Bioiberica

Samtidig handler samarbejdet om mere end bare kontrol og transparens i produktionsprocessen. Bioiberica høster og forarbejder helst slimhinden på samme sted. "Dette skyldes, at slimhinden består af ca. 85 % vand. Af hensyn til miljøet foretrækker vi at fjerne vandet før transporten, så vi kun transporterer selve det heparin-holdige ekstrakt til vores produktionsanlæg. Derfor er vi til stede på alle Van Hessens slagterianlæg i både Nord- og Sydamerika samt Europa, forklarer Vélez.

Unik integration

Forsyningskæden mellem de to virksomheder lader sig spore fuldt ud fra start til slut. Begge virksomheder har en stærk forsyningskædemodel med adgang til fleksibel produktionskapacitet verden over. Uovertruffen integration, kontrol og transparens i hele forarbejdningscyklussen sikrer en bedre råvareudnyttelse og en højere produktkvalitet sammenlignet med konkurrenterne. Lige siden samarbejdets opstart i de tidlige 1990'erne har Bioibericas heparinbaserede produkter været meget efterspurgte.

Hertil fortæller Vélez: "Vores produkter er økologiske og vores processer er specifikt designet til at minimere enhver potentiel biologisk risiko. I den forbindelse er det meget vigtigt, at vores leverandører håndterer råmaterialet på en tilsvarende omhyggelig og kontrolleret måde. Her ser vi Van Hessen som en absolut pålidelig partner, som vi trygt kan stole på i enhver henseende."

Eftersom Van Hessen er en vigtig spiller på markedet, har Bioiberica derigennem adgang til et bredt udvalg af animalske råvarer. "Slimhinderne er uden tvivl det vigtigste produkt", forklarer Vélez, "men Van Hessen forsyner også vores virksomhed med brusk og mange andre råvarer, der anvendes i diverse farmaceutiske produkter."

Medarbejderne i begge virksomheders brænder for deres fagområde og er leveringsdygtige på parametrene innovation, præcision og sikkerhed, hvilket er afgørende for samarbejdets succes og fortsatte vækst. Van Hessen og Bioiberica er pålidelige og strategiske partnere, der er stolte af at være en del af SARIA-koncernen.

De to virksomheder vil fortsætte arbejdet med udviklingen af en fælles infrastruktur. Gennem konsolidering af viden og udvikling af nye produkter kan begge virksomheder fortsætte med at vokse og dermed opfylde SARIA's mission om at omdanne animalske biproduktertil råvarer af høj kvalitet til nye anvendelser inden for andre brancher.

Altid på den rigtige side af loven

ANSVARLIGHED, INTEGRITET OG OVERHOLDELSE AF GÆLDENDE LOVGIVNING OG REGLER UDGØR VIGTIGE VÆRDIER FOR SARIA. COMPLIANCE-MANAGEMENT PÅ TVÆRS AF HELE KONCERNEN SIKRER OVERHOLDELSE AF SAMTLIGE LOVKRAV OG ETISKE STANDARDER.

Allerede for mange år siden opbyggede SARIA-gruppen et compliance-system, som siden da regelmæssigt er blevet opdateret og tilpasset nye udviklinger eller ændrede rammebetingelser. Systemets fokusområder stemmer overens med de relevante compliance-risici for netop SARIA, ligesom disse fokusområder løbende identificeres og evalueres systematisk. Væsentlige områder tæller i den forbindelse bl.a. en fair markedskonkurrence, adskillelse af firma- og privatinteresser samt arbejdsvilkår, der beskytter medarbejdernes sikkerhed og sundhed og overholder gældende national lovgivning.

Et centralt redskab i compliance-systemet er virksomhedens adfærdskodeks, som virksomheden frivilligt forpligter sig til at overholde. Dette fælles adfærdskodeks rummer en række compliance-konforme retningslinjer og regler, som er bindende for alle forretningsenheder. Kodekset henvender sig således til alle medarbejdere, men også til eksterne tredjeparter. SARIA-gruppen forventer nemlig af alle sine forretningspartnere, at disse ligeledes agerer fair og i overensstemmelse med lovgivningen.

Kurser og træning samt direkte adgang til erfarne compliance officers, hjælper SARIAs medarbejder med at overholde virksomhedens adfærdskodeks.

Stephan Vieth, sektionsleder for Group legal, er i kraft af sin rolle som chief compliance officer hovedansvarlig for den samlede compliance-indsats

SARIAs adfærdskodeks fungerer som et fælles adfærdskodeks for SARIA-gruppens medarbejdere og samarbejdspartnere

Compliance er en fast forankret del af arbejdshverdagen og gælder uden undtagelse for hele virksomhedsgruppen og i alle situationer. For at leve op til disse strenge krav, omfatter SARIA's compliance-system et omfattende handlingskatalog med initiativer, der er målrettet medarbejderne direkte. Disse tiltag omfatter kurser og træning, både på afdelings- og koncernniveau. For ledende medarbejdere inden for nøgleområder som eksempelvis indkøb og salg er compliance-relaterede kurser obligatoriske, både som fysisk fremmøde og i form af e-learning. Derudover underskriver disse medarbejdere årligt et såkaldt Compliance & Commitment Letter. Dermed bekræfter de, at de udfører deres arbejde i overensstemmelse med gældende lovgivning og bestemmelser.

I henhold til det organisatoriske aspekt er virksomhedens compliance management blevet udarbejdet i overensstemmelse med virksomhedsstrukturen. Dermed har hver lande- hhv. forretningsenhed sin egen compliance officer. Disse har til opgave at overvåge overholdelsen af gældende lovgivning lokalt i de enkelte lande, ligesom de ved behov skal gennemføre relevante compliance-tiltag, yde praksisnær rådgivning ved konkrete problemstillinger samt stå til rådighed for medarbejdere ved spørgsmål.

Foreskrevne rapporteringskæder og indberetningsveje sikrer systematisk, standardiseret og regelmæssig kommunikation. Bestyrelsen orienteres i regelmæssige rapporter om alle compliance-relevante hændelser og tiltag. Bestyrelsen deltager dog også selv aktivt i planlægningen og gennemførelsen af compliance-organisationens projekter, idet bestyrelsen er repræsenteret med to medlemmer i det såkaldte compliance board.

De vedtagne foranstaltningerne inden for rammerne af compliance-systemet registreres og dokumenteres sammen med resultaterne – både på koncernniveau og inden for organisationsenhedernes område. For at sikre systemets effektivitet kontrolleres det af uafhængige tredjeparter. Herudover kontrolleres det, om systemet fortsat dækker alle compliance-relevante risikoområder. Med henblik på at udbygge kontrolmekanismerne yderligere, vil SARIA fremover gennemføre stikprøvebaserede audits i de forskellige afdelinger. Der er planlagt 1 lokal audit pr. år og organisationsenhed.

Henvendelser om mulige compliance-brud hjælper SARIA med at beskytte koncernen, dens medarbejdere, forretningspartnere og offentligheden bedst muligt. Inden for koncernen er alle medarbejdere derfor forpligtede til straks at indberette eventuelle uregelmæssigheder. Udover føromtalte compliance officers kan man også henvende sig til den såkaldte integrity line. Denne er tilgængelig via koncernens hjemmeside og er dermed ikke kun tilgængelig for medarbejderne, men også for eksterne whistleblowere. Anmeldelserne kan foretages helt anonymt. Alle henvisninger bliver straks kontrolleret inden for compliance-organisationen. Om nødvendigt følges indberetningen op af dybdegående undersøgelser og relevante konsekvenser. Disse kunne f.eks. være, at SARIA træffer foranstaltninger til at forhindre lignende overtrædelser endnu mere effektivt i fremtiden.

Fokusområder i SARIA's compliance-system

- Person- og arbejdstagerrettigheder
- Sikkerhed og sundhed
- Fair konkurrence
- Integritet
- Databeskyttelse
- Hvidvask og sanktioner

Garanteret fortrolighed: Allerede nu opfylder SARIA's Integrity line de høje krav i EU's whistleblower-direktiv, der snart forventes at træde i kraft.

Magasin henvendt
til SARIA-gruppens
medarbejdere og
samarbejdspartnere

www.hovmand.com

Redaktion:
Marcel Derichs
Isabel Jarosch
SARIA SE & Co. KG
Norbert-Rethmann-Platz 1
59379 Selm
marcel.derichs@saria.com

Design:
www.a-14.de

Tryk:
LUC GmbH, Selm

Nr. 20