



Crespel & Deiters

Crespel & Deiters GmbH & Co. KG
Groner Allee 76

D-49479 Ibbenbüren

Fortschrittsmitteilung

Jahr: 2011 – 2012

Die erste Fortschrittsmitteilung im Rahmen der Teilnahme am United Nations Global Compact ab dem 18.05.2011

Grußwort der Geschäftsführung

Am 18. Mai 2011 trat Crespel & Deiters GmbH & Co.KG dem UN Global Compact mit der Überzeugung bei, mit diesem Schritt die 10 Prinzipien des Global Compact im Rahmen unserer Möglichkeiten als mittelständisches Unternehmen zu unterstützen. Zudem wollen wir somit unserer unternehmerischen Verantwortung für die Durchsetzung der Menschenrechte, des internationalen Arbeitsrechtes und der nachhaltigen Nutzung von Ressourcen gerecht werden insbesondere auch im Hinblick auf eine zunehmende geografische Ausweitung der Geschäftsaktivitäten. Nachdem im ersten Jahr eine intensive Beschäftigung mit den 10 Prinzipien des Global Compact in Veranstaltungen und über Veröffentlichungen des nationalen Netzwerkes und eine Reflektion auf den derzeitigen Stand des Unternehmens stattgefunden hat, wurden die Weichen gestellt für eine weitere nachhaltige Entwicklung unserer Unternehmungen gemäß den Zielen des UN Global Compact.

Unternehmensdarstellung

Crespel & Deiters GmbH & Co.KG ist ein eigenständiges, mittelständiges Unternehmen, das Weizenmehl zu Weizenstärke und Weizenprotein verarbeitet. Die Weizenstärke wird in einem zweiten Prozessschritt durch physikalische oder chemische Behandlung zu Quellstärken, Stärkemischungen oder Stärkederivaten verarbeitet.

Der überwiegende Teil der Stärkeprodukte findet Anwendung in der Nonfood-Industrie insbesondere im Papier- und Wellpappenbereich.

Weitere Stärkeprodukte und das Weizenprotein werden in der Food-Industrie eingesetzt.

Die Reststoffe des Weizenmehls werden als Futtermittel verwendet.

Weitere Informationen sind zu finden unter www.crespel-deiters.de

Fortschrittsbericht

Prinzip 1	Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten
------------------	---

Die internationalen Menschenrechte sind in den deutschen sowie in den Gesetzen der Europäischen Union verankert. Die Crespel & Deiters GmbH & Co. KG (C&D) unterhält Geschäftsbeziehungen mit internationaler Ausdehnung zu ca. 90% mit Partner in der EU und den direkten Nachbarländern.

C&D befindet sich im Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das zu einem verbesserten Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter führen soll und vorbeugende Maßnahmen vermitteln soll.

Es wurde in 2011 eine Vollzeitstelle mit einer ausgebildeten Sport- und Ernährungswissenschaftlerin (Master of Public Health) geschaffen. Im Rahmen des BGM wurden von dieser Mitarbeiterin Bewegungs-, Ernährungs- und Raucherentwöhnungskurse angeboten, die von den Mitarbeitern erfolgreich angenommen wurden.

In das integrierte Managementsystem ist die Arbeitssicherheit als ein Schwerpunkt aufgenommen. Die Verantwortlichkeiten und Prozesse sind definiert und dokumentiert.

In 2011 wurde zur weiteren Optimierung der Arbeitssicherheit eine externe Sicherheitsfachkraft hinzugezogen.

Durch diese Maßnahme konnten erweiterte Schulungen und eine Verbesserung der Kontrollen und nachhaltigen Umsetzung von Arbeitssicherheitsmaßnahmen erreicht werden.

Die Beachtung der Menschenrechte durch unsere Geschäftspartner ist bisher auf Grund der oben beschriebenen Aktivitäten bisher nicht betrachtet worden. Im Zuge weiterer geografischer Ausweitung werden wir diesem Thema in 2012 mehr Aufmerksamkeit widmen.

Weiterhin hat C&D seit Ende 2011 damit begonnen, die Unternehmensleitlinie zu überarbeiten, zu aktualisieren und die 10 Prinzipien des Global Compact insbesondere zu den Menschen- und Arbeitsrechten zu integrieren und als zukünftige Basis für die Unternehmenskultur zu verankern. Dies gilt insbesondere für die Prinzipien 1 – 6 und 10 zu den Menschen- und Arbeitsrechten.

Prinzip 2	Sicherstellung, dass das eigene Unternehmen sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt
------------------	---

Die geltenden deutschen Gesetze wie auch die Gesetze der Europäischen Union verbieten Menschenrechtsverletzungen. Über zusätzliche tarifliche wie unternehmensspezifische Vereinbarungen ist die Umsetzung dieser Gesetze sichergestellt.

Die Geschäftsführung und die Arbeitnehmervertreter treffen sich zu regelmäßigen Gesprächen über die Entwicklung des Unternehmens und über die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter bei C&D. Mögliche Verletzungen von Menschenrechten können in diesem Gremium verhandelt werden.

Vorsorglich bestehen sogenannte Betriebsvereinbarungen, die die Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen sicherstellen.

Wie unter Prinzip 1 dargestellt, werden wir in 2012 mit unseren Geschäftspartnern planmäßig zu diesen Themen in Kontakt treten.

Prinzip 3	Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.
------------------	---

Auf Grund der deutschen und der EU Gesetzgebung liegen Regelungen vor, die die Arbeitnehmerrechte schützen und sichern.

C&D ist Mitglied im Arbeitgeberverband der nordrhein-westfälischen Stärkeindustrie und damit direkt in eine Tarifpartnerschaft mit der zuständigen Gewerkschaft eingebunden. Die Vereinbarung und Umsetzung von Tarifverträgen wird aktiv von der Geschäftsführung wie auch von den C&D-Arbeitnehmervertretern unterstützt. Die Umsetzung erfolgt unter Beteiligung und Mitsprache der Arbeitnehmervertreter.

Wie unter Prinzip 1 dargestellt, werden wir in 2012 mit unseren Geschäftspartnern planmäßig zu diesen Themen in Kontakt treten.

Prinzip 4	Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit.
------------------	--

Dies war bisher für C&D kein Thema im Umfeld der eigenen Geschäftstätigkeit.

Zukünftig wird sich C&D diesem Thema im Zuge der oben bereits erwähnten geografischen Ausdehnung verstärkt annehmen.

Prinzip 5	Abschaffung der Kinderarbeit.
------------------	--------------------------------------

Für Prinzip 5 gilt das Gleiche wie für Prinzip 4.

Prinzip 6	Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.
------------------	--

C&D setzt aktiv die geltende deutsche und EU-Gesetzgebung zur Gleichstellung von Mitarbeitern unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Glaube um.

Die Mitarbeiter von C&D wurden erstmalig bei der Einführung des Gesetzes und werden jetzt regelmäßig durch Veröffentlichung des Gesetzes geschult. Stellenbesetzungen erfolgen ohne Rücksichtnahme auf Geschlecht, Herkunft, Glaube sondern nur auf Basis leistungs- und wissensbezogener sowie charakterlicher Befähigung

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche wird jeder Mitarbeiter nochmals persönlich auf diese Belange hingewiesen.

Prinzip 7	Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen.
------------------	---

Der Umweltschutz ist als Grundlage für die Fortführung des Unternehmens ein wichtiger Bestandteil, der besondere Verpflichtungen an die Tätigkeiten des Unternehmens und an jeden Mitarbeiter stellt.

Im Rahmen ihrer Verantwortung hat C&D in 2011 an einer LCA-Studie des europäischen Stärkefachverbandes teilgenommen, die im September 2012 abgeschlossen wird. Die Erhebungen wird C&D für eine genaue Analyse der Umwelteinflüsse und des möglichen Optimierungspotentials nutzen.

Prinzip 8	Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt.
------------------	--

C&D betreibt seit 2000 ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Die Ziele dieses Systems war von Anfang an der sorgsame Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Minimierung und Verhinderung von negativen Umwelteinflüssen. Die für unser Unternehmen relevanten Umweltaspekte wurden definiert und deren Auswirkung auf die Umwelt durch jährliche Zielvereinbarungen ständig minimiert.

Die erreichten Verbesserungen in 2011:

Durch Optimierungen in der Prozessführung konnte der spezifische Wasserverbrauch pro Tonne verarbeitetem Weizenmehl um 6 % reduziert werden.

Durch eine Erhöhung der Mehlerarbeitung stieg der Gesamtwasserverbrauch um 2 %. Ohne die Reduktion des spezifischen Wasserverbrauchs wäre der Gesamtwasserverbrauch um 8% gestiegen.

In 2011 wurde mit dem Aufbau eines Energiemanagements gemäß ISO 50001 begonnen. Es wurden in allen Bereichen der Produktion Messgeräte installiert, um die Stromaufnahme zu messen. Ziel ist es, bis Ende 2012 an Hand der Messungen gezielte Einsparungen definieren zu können.

Der anfallende Produktabfall wurde völlig getrennt gesammelt und zur energetischen Verwertung einer Biogasanlage zugeführt. Auf diese Weise konnten insgesamt 128 t Produktabfall vermieden und der energetischen Nutzung zugeführt werden.

Prinzip 9	Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien
------------------	---

C&D ist als Hersteller von Weizenstärke aus dem nachwachsenden Rohstoff Weizen daran interessiert, die Stärke als umweltfreundlichere Alternative einzusetzen.

Auch unter diesem Aspekt hat C&D in 2011 weiterhin in die Forschung investiert. Als Ergebnis konnte Weizenstärke bei der Herstellung von Komprimaten in einigen Anwendungen synthetische Produkte wie Polyvinylalkohol verdrängen.

Seit Ende 2011 beteiligt sich C&D aktiv an einer Initiative der „Fachagentur für nachwachsende Rohstoffe“ (FNR) zur innovativen Nutzung von Stärke und Nebenprodukten der Stärkegewinnung in technischen Anwendungen. Unter Mithilfe des FNR sollen Möglichkeiten zu weiteren Entwicklungen von innovativen und

umweltschonenden Produkten in der Zusammenarbeit der Stärkeindustrie, der Wissenschaft und Anwendern ermittelt und umgesetzt werden.

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

C&D hat den Rahmen festgelegt, in dem Kunden Geschenke erhalten können bzw. zu Veranstaltungen wie Essen, Sportveranstaltungen etc. eingeladen werden dürfen. Die Spesenabrechnungen werden entsprechend geprüft und bei Überziehungen der festgelegten Beträge eine weitere interne Untersuchung durchgeführt.

Die Annahme von Geschenken oder Zuwendungen durch unsere Mitarbeiter ist geregelt und festgelegt. Die Mitarbeiter sind entsprechend geschult.

Seit zwei Jahren werden alle Geschenke von Kunden und Lieferanten zu Weihnachten eingesammelt und in einer Tombola für alle Mitarbeiter verlost. Der Erlös wird für lokale caritative Aktivitäten gespendet.