

Crespel & Deiters GmbH & Co. KG
Groner Allee 76

D-49479 Ibbenbüren

Fortschrittsmitteilung

Jahr: 2013 – 2014

Die dritte 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.

Crespel & Deiters GmbH & Co.KG sieht sich weiter in der Verantwortung, die zehn Prinzipien des UN Global Compact in die tägliche Arbeit einzubeziehen und intern wie extern zu einer weiteren Akzeptanz und Berücksichtigung der 10 Prinzipien bei zu tragen.

Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften bezogen auf die Menschenrechte, Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung wichtige Säulen für die Weiterentwicklung und Beständigkeit unseres Unternehmens und der globalen Gesellschaft darstellen.

Unsere Aktivitäten zielen weiterhin auf unseren direkten Einflussbereich, in dem wir die größten Chancen zu weiterem Verbreitungspotential sehen.

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, das z.T. durch eine nachfolgende Extrusion weiteren Anwendungsgebieten erschlossen wird, 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 weiterhin Geschäftsbeziehungen mit internationaler Ausdehnung zu ca. 90% mit Partner in der EU und den direkten Nachbarländern.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), das zu einem verbesserten Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter führen und vorbeugende Maßnahmen vermitteln soll, wurde weiter ausgebaut.

Die Vollzeitstelle mit einer ausgebildeten Sport- und Ernährungswissenschaftlerin (Master of Public Health) blieb weiterhin auch nach einem Personalwechsel erhalten. Die Angebote im Rahmen des BGM wie Bewegungs-, Ernährungskurse wurden erweitert und z.T. in der Arbeitszeit veranstaltet, so dass alle Mitarbeiter teilnehmen konnten.

Die Eigeninitiative von Mitarbeitern sowohl zur Gestaltung von sportlichen aber Gesellschaftlichen Unternehmungen wurden unterstützt und gefördert. So wurde eine betriebseigene Wiese so hergerichtet, dass sie als Kleinfeld für Ballspiele aber auch für andere Aktivitäten genutzt werden kann.

Weiterhin wurden medizinische Gesundheits- und Fitnesschecks angeboten, um den persönlichen Gesundheits- und Fitnesszustand zu erfahren und persönlich zugeschnittene Pläne zu Ernährung und Bewegung für eine gezielte Verbesserung oder Erhaltung diese Zustandes zu erreichen.

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

Mit Unterstützung der in 2011 hinzugezogenen externen Sicherheitsfachkraft wurde die Risikobewertungen in allen Arbeitsbereichen überarbeitet und aktualisiert. Unfälle werden eingehend untersucht, um die genaue Ursache zu ermitteln und erforderliche Maßnahmen fest zu legen.

Weiterhin werden viermal pro Jahr Arbeitstreffen zum Thema Arbeitssicherheit durchgeführt, an denen u.a. der Betriebsratsvorsitzende und die Sicherheitsbeauftragten der Mitarbeiter teilnehmen und über Sicherheitsrisiken aus der täglichen Arbeit berichten.

Die auf Basis dieser Daten entwickelten Risikominderungsmaßnahmen wurden umgesetzt und die Mitarbeiter entsprechend informiert und geschult.

Die Auswertung des betrieblichen Unfallgeschehens im weitesten Sinne ist in der Entwicklung und soll bis Ende 2014 umgesetzt werden.

Obwohl die meisten unserer Geschäftspartner in der EU angesiedelt sind, haben wir unsere Lieferanten über unsere Teilnahme am UN Global Compact informiert und 2014 in einem Fragebogen den Status bei unseren Lieferanten ermittelt.

An Hand der Ergebnisse werden wir prüfen, ob in diesem Bereich Mindeststandards eingehalten werden.

Weiterhin überarbeitet und aktualisiert C&D die Unternehmensleitlinien, in die die 10 Prinzipien des Global Compact insbesondere zu den Menschen- und Arbeitsrechten integriert und als zukünftige Basis für die Unternehmenskultur verankert werden sollen.

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.

Es sind keine Änderungen zum letzten CoP eingetreten.

Wie unter Prinzip 1 dargestellt, haben wir in 2014 begonnen unsere Lieferanten verstärkt in diesen Prozess ein zu beziehen.

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.

Es sind keine Änderungen zum letzten CoP eingetreten.

Wie unter Prinzip 1 dargestellt, haben wir in 2014 begonnen unsere Lieferanten verstärkt in diesen Prozess ein zu beziehen.

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 geplanter geografischer Ausdehnung des Vertriebsbereiches 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 jeweils aktuellen Gesetzes geschult.

Stellenbesetzungen erfolgen ohne Rücksichtnahme auf Geschlecht, Herkunft oder 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 an einer LCA-Studie des europäischen Stärkeverbandes (AAF) teilgenommen, die 2013 abgeschlossen wurde. Die Erhebungen wird C&D für eine genaue Analyse der Umwelteinflüsse und des möglichen Optimierungspotentials nutzen.

Weiterhin arbeitet C&D im Rahmen des deutschen und des europäischen Stärkeverbandes in Arbeitsgruppen mit, die in Zusammenarbeit mit anderen Verbänden übergreifendes, nachhaltiges Wirtschaften insbesondere im Bereich der Herstellung und Weiterverarbeitung von Agrarrohstoffen behandeln.

Änderungen und Erweiterungen werden gemäß den rechtlichen Vorgaben und unter Nutzung der bestverfügbaren Technik umgesetzt.

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. Zusätzlich wurde in 2013 ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 implementiert, um den Aspekt der Energieeffizienz stärker hervor zu heben und gezielter zu bearbeiten.

Die erreichten Verbesserungen in 2013:

Durch weitere Optimierung in der Rückführung von Prozesswasser im Austausch gegen Frischwasser konnte nicht nur der Frischwassereinsatz reduziert, sondern auch der Abwasseranfall um 2% reduziert.

Im Rahmen des Energiemanagementsystems wurde ein umfangreiches Messsystem aufgebaut. Die Daten werden elektronisch gespeichert und verarbeitet, so dass eine sehr genaue Analyse der Energieflüsse möglich ist. An Hand dieser Daten werden zukünftig durch statistische Auswertungen wie auch durch Prozesssimulationen Potentiale zu effizienterem Energieeinsatz ermittelt werden.

Weiterhin wurden Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern durch das Energiemanagementteam systematisch erfasst, bewertet und ggf. umgesetzt. Das Abfallaufkommen konnte durch gezielte Maßnahmen im Produktionsbereich und durch aktive Unterstützung der Mitarbeiter um ca. 23 % reduziert werden.

Auch für 2014 wurden Umweltziele relevanten Umweltaspekten festgelegt und im Umweltprogramm die Vorgehensweise und die Verantwortlichkeiten geregelt.

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.

Der Einsatz von Weizenstärke bei der Herstellung von Komprimaten in unterschiedlichen Einsatzprodukten als Ersatz synthetischer Produkte wie Polyvinylalkohol und anorganischer Systeme wurde weiter forciert.

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.

Da Borax, das zur Herstellung von Wellpappenklebstoff eingesetzt wird, als reproduktionstoxisch Kategorie 1B eingestuft wurde, wurde von C&D ein Wellpappenklebstoff entwickelt, der keine Borverbindungen enthält.

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. Jedes 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.