DONECK EUROFLEX
FLEXOGRAPHIC INKS FOR EUROPE

Z. I. Potaschberg · 4, an de Längten
L-6776 Grevenmacher / Luxembourg
Tel. + 3 52 71 08 10-1 · Fax 71 08 10 - 89 99
euroflex@doneck.com · www.doneck.com

Doneck Euroflex S.A. · 4, an de Längten · L-6776 Grevenmacher

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Erste Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress - COP) von Doneck Euroflex S.A.

Grevenmacher, 02.12.2014

Sehr geehrter Herr Generalsekretär,

auch für das kommende Jahr verpflichtet sich Doneck Euroflex S.A. mit voller Überzeugung zur Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung. In unserem ersten Fortschrittsbericht beschreiben wir die Umsetzung und Förderung dieser Prinzipien in unserem Einflussbereich und unsere Fortschritte im vergangenen Jahr.

Doneck Euroflex S.A. hat im vergangenen Jahr nicht nur gesellschaftliche Verantwortung (angelehnt an die ISO 26000) und die Prinzipien des Global Compact in seine Unternehmenspolitik sowie sein integriertes Managementsystem übernommen. Wir haben außerdem eine detaillierte Status quo-Analyse zur Wahrnehmung unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Umwelt und der Gesellschaft durchgeführt. Darauf aufbauend haben wir einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf den Weg gebracht, um uns Schritt für Schritt weiterzuentwickeln.

Um ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen, wurde Herr Patrick Lonsdorfer zum Sustainability Officer ernannt. Aktuell ist Herr Lonsdorfer dabei, mithilfe einer spezialisierten Nachhaltigkeitsberatung einen Verhaltenskodex zu verfassen und das Ziel- sowie Kennzahlensystem des integrierten Managementsystems um die Inhalte der ISO 26000 zu ergänzen. Der folgende Fortschrittsbericht wird daher den Status quo der aktuellen Umsetzung der zehn Prinzipien bei Doneck Euroflex S.A. beleuchten, die Fortschritte des vergangenen Jahres identifizieren und in einigen Bereichen die Ziele für das nächste Jahr nutzen, um einen Ausblick zu bieten.

Das Topmanagement von Doneck Euroflex S.A. steht mit voller Kraft hinter dem eingeschlagenen Weg, unternehmerische Verantwortung und die Prinzipien des Global Compact noch stärker in den Geschäftsalltag zu integrieren.

Mit freundlichen Grüßen

A. Breitbach

Arndt Breitbach

Managing Director

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Die Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsstandards wie der UN-Menschenrechtscharta ist für Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden Doneck) ein Anliegen, das sich in der offiziellen Unternehmenspolitik widerspiegelt:

„Geschäftspartner, welche nachweislich Menschenrechte missachten, Kinder beschäftigen und gesetzliche soziale bzw. Umweltstandards nicht einhalten, sind umgehend auszulisten und zu ersetzen."

Doneck unterstützt und achtet das Recht eines jeden Menschen auf Selbstbestimmung und geht gegen jegliche Form von Diskriminierung vor. Wir achten die Menschenrechte weltweit als angeboren, unveräußerlich, universell und unteilbar und stellen sicher, dass wir uns in unserem Einflussbereich nicht in irgendeiner Form an ihrer Verletzung mitschuldig machen.

Doneck produziert ausschließlich innerhalb Europas und verhält sich nachweislich „compliant", wodurch die Menschenrechte in einem großen Anteil unseres Einflussbereichs gesichert sind. Wir gehen allerdings einen Schritt weiter und interpretieren Grundsätze wie den Schutz vor Diskriminierung oder das Recht auf freie politische Meinungsäußerung als Teil der Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern.

Unter anderem haben wir uns daher in diesem Jahr in unserer Unternehmenspolitik zu den Werten der ISO 26000 für gesellschaftliche Verantwortung bekannt. Zusätzlich wird der Verhaltenskodex, der aktuell überarbeitet wird, ein eigenes Kapitel zur Einhaltung von Menschenrechten im unternehmerischen Tagesgeschäft von Doneck enthalten.

Umsetzung

Die auf Nachhaltigkeit spezialisierte Beratung Recarbon Deutschland GmbH aus Köln hat unser Managementsystem und unseren Geschäftsalltag einer umfangreichen Status quo-Analyse unterzogen, bei der untersucht wurde, welche Handlungsfelder der ISO 26000 von Doneck erfüllt werden und an welchen Stellen Nachbesserungsbedarf besteht. Dabei wurde die Einhaltung von Menschenrechten innerhalb Europas bestätigt und die freiwillige Verpflichtung zur Einhaltung der Prinzipien des Global Compact als besonders positiv hervorgehoben.

Als verbesserungsfähig wurden unsere dokumentierten Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten entlang der Lieferkette bewertet, weshalb wir dieses Thema explizit in den im Entstehen begriffenen Verhaltenskodex aufnehmen. Zusätzlich möchten wir zukünftig unseren Kenntnisstand zur Einhaltung der Menschenrechte unserer Zulieferer ausbauen. Viele unserer Lieferanten für Grundstoffe sitzen in Asien. Sie sind verpflichtet, sich zu Beginn der Geschäftsbeziehung einer Lieferantenbewertung zu unterziehen, die derzeit noch vorwiegend Qualitätsziele abdeckt. Daher haben wir bereits vor einigen Jahren unseren Fragebogen für potentielle Geschäftspartner um Fragen erweitert, die für die Einhaltung von Menschenrechten von Bedeutung sind, wie z.B. nach der Einstellung zu Kinderarbeit oder dem Vorhandensein eines Verhaltenskodex oder ähnlichem. Aus den Empfehlungen der Status quo-Analyse ging eine Liste an zusätzlichen und präziseren Fragen hervor, die teilweise in den Fragebogen aufgenommen und bei den nächsten Bewertungen verwendet werden. Hierzu zählen Fragen nach einem verpflichtenden und nachgewiesenen Mindestalter für Mitarbeiter oder betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien.

Ergänzend reisen Einkaufsverantwortliche zusammen mit dem Managing Director von Doneck zu den Produktionsbetrieben vor Ort, um sich selbst ein Bild zu machen. Hierbei werden allerdings keine gezielten Audits durchgeführt.

Messung und Ergebnisse

Die Messung der Ergebnisse aus dem Lieferantenfragebogen erfolgt über einen Gesamtkoeffizienten, in den neben Umweltthemen auch menschen- und arbeitsrechtliche Kriterien eingehen. Diese fließen bisher nur zu einem untergeordneten Anteil in die Bewertung ein und können das Gesamtergebnis höchstens um bis zu 5% verbessern oder verschlechtern. Aktuell läuft im Haus eine Diskussion, welche Gewichtung diese Kriterien in Zukunft in der Lieferantenbewertung erhalten sollen.

Insgesamt ist die Lieferantenbewertung standardisiert und wird nach quantitativ messbaren Kriterien durchgeführt. Die Lieferanten werden in Kategorien von A bis C bewertet. C-Lieferanten werden ausgelistet, erhalten aber eine Begründung und die Möglichkeit, Defizite zu beseitigen und zum B-Lieferanten aufzusteigen. Dies gilt bisher allerdings nicht für Menschenrechtsverletzungen, diese führen zur endgültigen Auslistung. B-Lieferanten erhalten ein separates Schreiben mit der Bitte um Stellungnahme zu den ermittelten Defiziten. Für Menschenrechtskriterien werden im kommenden Jahr noch zusätzliche Bewertungsmaßstäbe erstellt.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Laut Definition gehören Mitarbeiterrechte auf Weiterbildung (z.B. innerhalb des Qualitäts- und Umweltmanagements) oder Sicherheit am Arbeitsplatz (Arbeits- und Gesundheitsschutz nach OHSAS 18001) je nach Region zu den Menschenrechten. Für unsere Produktion in Europa zählen wir diesen Bereich insbesondere zu den Arbeitsnormen, was jedoch nicht bedeutet, dass wir sie als weniger wichtig erachten. Da unsere motivierten Mitarbeiter unser größtes Kapital sind, genießt der Arbeits- und Gesundheitsschutz für uns höchste Priorität, nach der Devise „Safety First!".

Auch die Weiterbildung unserer Mitarbeiter wird aktiv unterstützt, ebenso die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Außerdem hat Doneck einen Personalrat, der sich für Mitarbeiterbelange einsetzt. Unsere Mitarbeiter haben das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, der Personalrat steht ihnen hierbei zur Seite. Auf die Prinzipien 4 und 5 zu den Themen Zwangs- und Kinderarbeit wurde bereits im vorangegangenen Teil zur Lieferantenbewertung eingegangen und wird hier nicht mehr gesondert behandelt. An unseren europäischen Standorten beschäftigen wir Auszubildende streng gemäß europäischem Arbeitsrecht. Die Beseitigung von Diskriminierungen jeglicher Art bei Anstellung und Beschäftigung ist unser erklärtes Ziel.

Umsetzung

Der Personalrat ist für die Rechte der Mitarbeiter zuständig und wird frei gewählt. Die Personalabteilung ist für das betriebliche Vorschlags- und Beschwerdewesen verantwortlich und koordiniert die Aus- und Weiterbildung. Das Personal besitzt das Recht, Kollektivverhandlungen über eine faire Bezahlung zu führen. Gleichzeitig werden die Gehälter am Hauptstandort in Luxembourg per Gesetz jährlich der Inflationsrate angeglichen. Alle Mitarbeiter von Doneck haben Anrecht auf eine faire Work-Life-Balance und daher selbstverständlich gesetzlich gesicherte Rechte wie z.B. Elternzeit.

Wichtig ist uns ein offener Dialog. Daher hat das Top-Management „Doneck im Dialog" ins Leben gerufen, einen aktiven Sozialdialog zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsleitung. Neben einem konstruktiven Austausch können Mitarbeiter hier offen Verbesserungsvorschläge unterbreiten, die allen zugutekommen. Seit 2011 haben wir

viele dieser Vorschläge umgesetzt. So werden beispielsweise allen Mitarbeiter kostenlos Wasser und Kaffee an den sogenannten Doneck Team Points bereit gestellt sowie Jahresprämien ausgeschüttet und flexiblere Arbeitszeiten angeboten.

Messung und Ergebnisse

Im Zuge unserer Global Compact Mitgliedschaft und der Ausrichtung an der ISO 26000 haben wir in 2014 den Happiness Indikator zur Stimmungsabfrage unserer Mitarbeiter eingeführt. Per Stimmzettel können die Mitarbeiter zweimal im Jahr entscheiden, wie sie sich bei Doneck im Vergleich zum Vorjahr und dem letzten Halbjahr fühlen. Die ersten Ergebnisse aus 2014 können allerdings nicht als repräsentativ angesehen werden, da wir im August einen Brand in unserer Produktionshalle hatten, der den Happiness Indikator zwangsläufig negativ beeinflusst hat.

Klassische, mit Kennzahlen hinterlegte Ziele in diesem Bereich beinhalten die Anzahl der Unfälle und der Mitarbeiterausfalltage. Beides ist seit 2011 signifikant zurückgegangen, unter anderem auch durch die Umsetzung der Mitarbeitervorschläge im Bereich der Sicherheit und Gesundheit.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen

Prinzip 9: und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Doneck ist ein Unternehmen der chemischen Industrie. Hieraus erwächst eine besondere Verantwortung für die Umwelt, derer wir uns bewusst sind. Dies gilt sowohl für die Produktion der Farben als auch deren spätere Anwendung: Als Lieferant der Lebensmittelverpackungsindustrie müssen unsere Farben höchsten Standards bei Gesundheit- und Umweltverträglichkeit entsprechen. Als nach DIN ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen verpflichtet sich Doneck zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess seiner Umweltleistung, in den sämtliche Mitarbeiter mit einbezogen sind. Die Vision ist, eine Druckfarbe zu entwickeln, welche überwiegend auf erneuerbaren Rohstoffen basiert und mit CO_2-neutraler regenerativer Energie umweltneutral hergestellt wird. Um dieser Vision näher zu kommen, erhöht Doneck stetig die Ressourcen- und Energieeffizienz der Farben und sucht nach alternativen Grundstoffen für die Produktion.

Unser Umweltmanagementsystem ist seit 2010 zertifiziert und entwickelt sich kontinuierlich weiter. Beispielsweise verfolgt Doneck das permanente Ziel, möglichst energie- und rohstoffsparend sowie abfallarm zu produzieren.

Umsetzung

Dieses etablierte Umweltmanagementsystem ist integriert in den größeren Kontext der zusätzlich vorhandenen DIN ISO 9001 (zertifiziert seit 2001), OHSAS 18001, DIN EN 22000, des Lean-Managements, der 5-S-Methode und der Orientierung an der ISO 26000. Das integrierte Managementsystem bildet die Grundlage für ein umfassendes Kennzahlensystem, das mit konkreten Zielvorgaben verknüpft ist. Aus den Zielvorgaben werden zweimal jährlich Maßnahmen abgeleitet. Das Kennzahlen- und Zielsystem ermöglicht es Doneck, sowohl die absoluten Ressourcen- und Energieeinsätze zu quantifizieren als auch Umwelt- und Energieeffizienzindikatoren zu bilden. Beispielsweise haben wir im vergangenen Jahr im Rahmen einer Laufzeitoptimierung den Energiebedarf für die Produktion unserer schwarzen Farbe von 250 kW auf 180 kW gesenkt.

Hierauf aufbauend wird bei Doneck kontinuierlich nach alternativen Rohstoffen für die Farbenproduktion geforscht, um kritische Stoffe zu substituieren und innovative Produkte zu entwickeln, die besonders umweltfreundliche Eigenschaften aufweisen. Ein Beispiel hierfür ist unsere vollständig kompostierbare Farbe zur Bedruckung von Papierservietten.

Um den ökologischen Fußabdruck in der Lieferkette zu senken, haben wir ein innovatives System entwickelt, mit dem spezielle Druckfarben nach vorheriger Schulung direkt beim Kunden hergestellt werden können. Dadurch entfallen Lieferwege und die Farbe wird in regionaler Nähe zum Anwendungsort produziert.

Messung und Ergebnisse

Seit 2011 konnte die Energieeffizienz bei der Farbenherstellung um 28 % verbessert werden (Indikator: kWh/kg Farbe). Dieser deutliche Rückgang ist insbesondere auf Prozessoptimierungen zurückzuführen und wird durch zusätzliche Maßnahmen wie die Umstellung der Außenbeleuchtung auf LED wirksam unterstützt. Neben der Verbesserung der Energieeffizienz konnten auch die CO_2-Emissionen pro produziertem kg Farbe im selben Zeitraum um 24 % reduziert werden.

Der Bezug von 100 % Ökostrom in der Zentrale und dem Hauptproduktionsstandort trägt darüber hinaus wesentlich zu einer weitestgehend CO_2-neutralen Produktion von Doneck bei.

Im Jahr 2012 wurde eine Bilanzierung der Treibhausgasemissionen in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocoll (GHG Protocol) durchgeführt. Die Bilanzierung dient als Grundlage für die Identifikation von zukünftigen Einsparpotentialen im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung. Für die kommenden Jahre ist eine Wiederholung der Bilanzierung vorgesehen, um die erzielten Erfolge zu quantifizieren.

Korruptionsbekämpfung

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

Assessment, Grundsatz und Ziele

Doneck realisiert Geschäfte ausschließlich auf Basis wettbewerbsfähiger Produkte und kompetenter Beratung sowie unter Wahrung eines hohen moralischen und ethischen Anspruchs. Aus diesem Grund lehnt Doneck ein Geschäftsgebaren durch Übervorteilung Dritter strikt ab.

Das Unternehmen agiert stets in einem rechtssicheren und –konformen Kontext. Dazu gehört das Befolgen sämtlicher durch den Gesetzgeber festgelegten Gesetze, Regelungen und Verordnungen. Unsere Geschäftsbeziehungen und Verkaufsaktivitäten sind gemäß integrer Verhaltensvorgaben seitens der Geschäftsführung als „compliant" zu gestalten. Doneck lehnt Korruption jeglicher Art ab.

Umsetzung

Der derzeitige Verhaltenskodex von Doneck bildet die Grundlage für den Umgang mit Geschäfts- und Kooperationspartnern. Bei Nichteinhaltung werden umgehend personalrechtliche Konsequenzen eingeleitet. Zukünftig soll der aktuell in der Bearbeitungsphase befindliche Verhaltenskodex im Rahmen der ISO 26000 Leitlinien umfassend erweitert werden, um die Anti-Korruptionsrichtlinien zu konkretisieren und die Mitarbeiter anzuleiten, wie sie sich bei der Konfrontation mit Erpressung und Bestechung zu verhalten haben.

Messung und Ergebnisse

Bislang wurden keine Verstöße gegen den Verhaltenskodex sowie die moralisch-ethischen Ansprüche von Doneck-Mitarbeitern festgestellt. Ein standardisierter Whistle-Blowing Mechanismus ist noch nicht vorhanden, wird allerdings diskutiert. Ähnlich der Situation bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen, können dem Personalrat auch Korruptionsproblematiken gemeldet werden.