



COMMUNICATION ON PROGRESS

11er NAHRUNGSMITTEL GMBH
[2018]





Liebe Leser,

Um wichtige Grundlagen für Wohlstand und Lebensqualität auch für zukünftige Generationen zu bewahren verpflichten wir uns zu nachhaltigem Handeln und Wirtschaften und geben täglich unser Bestes um den Wünschen unserer Kunden nachzukommen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen und sind uns unserer ökosozialen Verantwortung als Industrieunternehmen bewusst.

Wir freuen uns deshalb auch dieses Jahr wieder bestätigen zu können, dass die 11er Nahrungsmittel GmbH ihre Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bekräftigt.

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

02 |

Dr. Clemens Grabher

Mag. Thomas Schwarz



Wer wir sind und wofür wir stehen

Die 11er Nahrungsmittel GmbH ist ein modernes Familienunternehmen aus dem Westen Österreichs, das sich ganz der Kartoffel verschrieben hat. Innovationen und Spezialitäten stehen im Vordergrund – egal ob besonders schnell zubereitete Pommes, hausgemachtes Rösti oder besonders knusprige Krokette – es geht immer darum, das Beste aus der Kartoffel zu holen und unseren Kunden einen außergewöhnlichen Genuss zu liefern. Durch regionale Rezepturen und heimische Zutaten, wie z.B. Tiroler Speck oder steirische Kürbiskerne, bringen wir feinsten Genuss aus Österreich auf jeden Teller.

Neben dem heimischen Markt in Österreich zählen Deutschland und Italien zu den Hauptmärkten von 11er. In der Firmenzentrale in Frastanz werden jährlich rund 75.000 Tonnen Rohkartoffeln verarbeitet und 15 europäische Märkte beliefert.

11er steht mit den außergewöhnlichsten Kartoffelspezialitäten aus Österreich für höchste Qualität, herausragenden Geschmack, innovative Produkte und ökologische Verantwortung.



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.

Die 11er Nahrungsmittel GmbH bekennt sich ohne Wenn und Aber zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, laut welcher jeder Mensch das Recht hat, fair und gerecht behandelt zu werden – unabhängig von „Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Anschauung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand“.¹⁾

11er spricht sich gegen jeglichen Verstoß gegen die Menschenrechte aus. Durch die Gesetzgebung und Verfassung des österreichischen Staates sehen wir die Achtung, Unterstützung und den Schutz der internationalen Menschenrechte keinem eindringlichen Risiko ausgesetzt.

¹⁾ siehe Art. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte



Soziale Standards sind die Basis im Arbeitsalltag

Gerechte Löhne, Sozialleistungen, geregelte Arbeitszeiten, Sicherheit, aber auch Gesundheit der Mitarbeiter sind für uns Grundvoraussetzungen in Bezug auf den Schutz und die Förderung der Menschenrechte. Durch verschiedene Maßnahmen versuchen wir, stets dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und im gesamten Betriebsgelände vor physischer, verbaler, sexueller oder psychologischer Belästigung, Missbrauch oder Drohung geschützt sind.

Eine Sicherheitsfachkraft, ein Arbeitsmediziner, sowie Sicherheitsvertrauenspersonen und ein Betriebsrat kümmern sich und vertreten die Rechte unserer Mitarbeiter. So wurden im vergangenen Jahr 4 Mitarbeiter zu neuen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) ausgebildet. Die Teammitglieder sind somit breiter im Unternehmen verteilt und besser für die Mitarbeiter erreichbar.



Des Weiteren werden laufend Maßnahmen ergriffen, um Bestandteile, Konstruktionen, Defekte oder Nebenwirkungen zu eliminieren, die das Leben und die Gesundheit von Arbeitnehmern während der Herstellung, Nutzung oder Entsorgung von unseren Produkten gefährden könnten. Um das zu erreichen, dienen zur Hauptsache die Sicherheitsfachkraft, die Sicherheitsvertrauenspersonen und der installierte Arbeitssicherheitsausschuss. Die im Arbeitssicherheitsausschuss anwesenden Personen sprechen in regelmäßigen Abständen über Verbesserungen, welche nach Genehmigung der Geschäftsleitung auch umgesetzt werden. So gab es 2016 den Startschuss und 2017 die Umsetzung für ein neues innerbetriebliches Verkehrssystem zur Erhöhung der Fußgängersicherheit am Betriebsgelände. Dadurch konnte eine bessere Ausleuchtung der Fußwege, die Änderung der Verkehrsführung für den gesamten Schwerverkehr, sowie eine neue Beschilderung am gesamten Firmenareal erzielt werden.



Des Weiteren werden frisches Obst, Kaffee/Tee, und die eigenen Produkte in speziellen Mitarbeiterkühlschränken jedem Mitarbeiter frei zur Verfügung gestellt. Wiederum kam es zur Modernisierung einiger Büroräume sowie zur Erneuerung von diversen Büroausstattungen unter aktuellsten ergonomischen Gesichtspunkten.

Im Jahr 2015 wurde eine Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz durchgeführt. Aus der Analyse der Ergebnisse wurden im Jahr 2016 verschiedene Maßnahmen entwickelt, welche vor allem die Mitarbeiter der Produktion und Instandhaltung entlasten sollen. Dazu gehören neue bzw. angepasste Regelungen zum Thema Gehörschutz und Sicherheit in der Produktion, sowie die Planung einer neuen Lüftungsanlage. 2017 wurde die 1. Bauetappe der neuen Lüftungsanlage realisiert. 2018 erfolgt die Fertigstellung dieser gesundheitsfördernden Maßnahme.



Rohstoffe und Lieferanten

Wenn es um die Beschaffung unserer Zutaten geht, so setzen wir, wo auch immer möglich, auf Regionalität und stets auf höchste Qualität. Momentan kommen 95% unserer Zutaten aus dem europäischen Raum bzw. der Region. Hierbei konnte erneut eine Steigerung von 5% gegenüber dem Vorjahr erzielt werden. So kommen der Bergkäse aus Vorarlberg, der Speck aus Tirol, die Kürbiskerne aus der Steiermark und unsere Kartoffeln von unseren Vertragsbauern aus den eigenen Anbaugebieten in Österreich und dem süddeutschen Raum.

Für das Frittieren unserer Produkte verwenden wir ausschließlich HO Sonnenblumenöl und RSPO SG zertifiziertes nachhaltiges Palmöl. Eines der essenziellen Ziele für die Zukunft ist, den Anteil der regionalen Zutaten weiter zu steigern und die Transparenz bei unseren Lieferanten zu erhöhen. Schritt für Schritt wollen wir so den Anteil von Lieferanten erhöhen, welche ebenso viel Wert auf die Nachhaltigkeit und die Sicherung verschiedenster Normen legen wie wir.



Klimaschutzprojekte schaffen nachhaltige Arbeitsplätze

Im Rahmen unserer Klimaschutzinitiative unterstützen wir weiterhin verschiedene Projekte durch den Erwerb von hochwertigen Emissionszertifikaten des Gold Standards und des Verified Carbon Standards (VCS). Alle Projekte haben sich neben der Reduktion von CO₂ Emissionen zum Ziel gesetzt, die nachhaltige Entwicklung vor Ort zu unterstützen und Arbeitsplätze in den jeweiligen Regionen zu schaffen. Wir wollen diese Projekte auch in Zukunft fördern und so dazu beitragen, dass weitere sichere und nachhaltige Arbeitsplätze geschaffen werden.



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



Wir sehen den Kollektivvertrag als Grundlage für die Entlohnung unserer Mitarbeiter und unterstützen die Beteiligung unseres Betriebsrates an den jährlichen Verhandlungen.

Ebenfalls wird sichergestellt, dass es keinerlei Zwangs- oder Fronarbeit gibt. Dies wird durch Geschäftsleitung und Betriebsrat gewährleistet. Außenstehende Stellen, wie beispielsweise das Arbeitsinspektorat führen in regelmäßigen Abständen angekündigte und unangekündigte Kontrollen durch. Über das Lohn- und Sozialdumpinggesetz und deren Kontrollen ist gewährleistet, dass die Mindestlohnstandards zu jeder Zeit eingehalten werden. Beschäftigungsbezogene Entscheidungen basieren auf relevanten und objektiven Kriterien. Wir erreichen das unter anderem über den



Gemeinsam Sportangebote unterstützen

Die gemeinsame Teilnahme an lokalen Laufveranstaltungen, wie (Halb-) Marathons, Fun-Runs, sowie ein gemeinsamer Skitag, Kegelabende etc. werden durch das Unternehmen gefördert und unterstützt. Im Rahmen des Umbaus der Fahrradstellplätze wurden auch Ladestationen für E-Bikes integriert.

Täglich frische Verpflegung

Frisches Obst wird jeden Tag, in jedem Stockwerk, zur Verfügung gestellt. Jährlich berechnet ergibt das etwas mehr als 3,5 Tonnen Obst. Ebenfalls verfügt jedes Stockwerk über eine voll ausgestattete Küche. Es gibt Kühlschränke für die Mitarbeiter mit 11er Produkten zur freien Entnahme, sowie Snack-, Wasser- und Getränkeautomaten in den Pausenräumen.



Regelmäßiger betriebsärztlicher Dienst

Zusätzlich zu einem regelmäßigen betriebsärztlichen Dienst, werden auch die Grippeimpfung und psychosoziale Betreuung vom Betriebsarzt angeboten. Ebenfalls stehen am Betriebsgelände zwei Defibrillatoren für Notfälle zur Verfügung.

Einschulungen und Weiterbildungen werden weiter ausgebaut

Sowohl neue Mitarbeiter als auch solche welche schon lange Zeit im Unternehmen sind, werden durch Schulungen und Weiterbildungen gefördert. Jeder neue Mitarbeiter bekommt ausgiebige Schulungen im Bereich der Sicherheits- und Lebensmittelverordnungen.

Im Januar 2017 ist der Startschuss zur Entwicklung einer eigenen online Schulungsplattform gefallen. Ziel dieser Plattform ist es allen MitarbeiterInnen, vor allem bei Neueinstieg, die Möglichkeit zu geben auf interaktive Weise die erforderlichen Schulungen zu absolvieren. Mit Hilfe des Tools werden Mitarbeiter somit stärker in den Schulungsprozess eingebunden.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter gestalten

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter zu gestalten, bemühen wir uns stets, flexible Arbeitszeiten und Teilzeit-Möglichkeiten anzubieten. Ein Zeichen für den Erfolg unserer Maßnahmen bestätigt die Wiedereinstiegsquote von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternkarenz in Höhe von 95%. Im Oktober 2017 ist ein Vater aus der Karenz wieder eingestiegen und arbeitet nun in Elternteilzeit.

Gemeinsame Ausflüge stärken das Miteinander

Wir sind stets bemüht, durch gemeinsame Ausflüge wie Skifahren, Kegeln, Weihnachtsfeiern, Sommerfeste etc. das Zusammengehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter zu fördern. Eine der aktuellsten und größten Maßnahmen zur Förderung der Zusammengehörigkeit war die Erarbeitung einer neuen Unternehmensphilosophie mit allen 250 Mitarbeitern im Unternehmen.



Gute Produkte brauchen einen guten Boden

Ende 2015 wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt mit dem Ziel eine aktualisierte Unternehmenspolitik zu entwerfen. Nach einer ersten Analysephase wurde das Projekt daraufhin ausgeweitet und mit Hilfe eines professionellen Partners in 5 Phasen im Jahr 2016 umgesetzt. Nach einem ersten Entwurf kam es im Herbst 2016 zu einer Beurteilung durch alle Mitarbeiter. Hier konnten durch Abstimmgeräte anonym die Zufriedenheit mit dem vorgestellten Entwurf angegeben werden. Ebenfalls konnten dort auch direkt Änderungswünsche angebracht werden.

Nach einer Überarbeitungsphase wurde sodann die fertige Philosophie sowie die Einführung erster Initiativen zur Erhaltung eben dieser präsentiert. Die neue Philosophie wurde von allen Mitarbeitern unterschrieben und abgesegnet.



Zutreffendes
bitte ankreuzen!



Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen gesetzt, um laufend an der Verbesserung zu arbeiten. Einmal pro Jahr wird es zukünftig eine kurze anonyme Befragung aller Mitarbeiter geben. Ähnlich wie schon zu Beginn des Projektes wird die Zufriedenheit jedes einzelnen abgefragt und es können Veränderungsvorschläge eingebracht werden. Die Mitarbeiterbefragung im Sommer 2017 wurde durchgeführt. Wir sind sehr stolz, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zum Vorjahr gestiegen ist. Auch aus dieser Mitarbeiterumfrage steht ein Verbesserungsvorschlag kurz vor der Umsetzung. In einem zusätzlichen Workshop mit Abteilungsleitern wurden sieben Prinzipien entwickelt, die eine erfolgreiche Kommunikation im Unternehmen fördern werden. Zusammen mit den Werten der 11er-Unternehmensphilosophie wird sich das Familienunternehmen weiterhin gut entwickeln.



Prinzipien für eine erfolgreiche Kommunikation



1. Vertrauen

Unsere Kommunikation basiert auf Vertrauen in das Verhalten und die Arbeitsweise unserer Kollegen.



2. Verlässlichkeit

Wir halten uns an unsere Versprechen und agieren bei Problemen proaktiv unter Einbezug aller Beteiligten.



3. Pünktlichkeit

Bei der Einhaltung von Deadlines, sowie bei vereinbarten Meetings sind wir pünktlich. Können wir einmal nicht pünktlich sein, kommunizieren wir dies so schnell wie möglich an alle Beteiligten.



4. Verständlichkeit

Wir kommunizieren sowohl mündlich, als auch schriftlich verständlich.



5. Respekt

Wir kommunizieren wertschätzend mit unserem Gegenüber. Auch in kritischen Situationen wahren wir stets eine respektvolle Gesprächskultur.



6. Informationsweitergabe

Wenn wir eine Information erhalten, überlegen wir, welche Kollegen diese Information außerdem benötigen und stellen sicher, dass diese informiert werden.

7. Feedback

Positives und negatives Feedback geben und annehmen gehört bei uns zum Arbeitsalltag. Dies ermöglicht es uns, 11er stetig weiter zu entwickeln. Feedback ist stets konstruktiv und bezieht sich dabei auf die Arbeit und nicht auf die Person.





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.



Vermeiden, Reduzieren, Ausgleichen

Die Kartoffel ist ein Naturprodukt, deswegen sind wir als Hersteller von tiefgekühlten Kartoffelspezialitäten auf fruchtbare Böden, sauberes Wasser und reine Luft angewiesen. Aus diesem Grund haben wir die 11er Klimaschutzinitiative ins Leben gerufen. Das Ziel unserer Initiative ist die Klimaneutralität durch Vermeidung, Reduktion und Ausgleich von CO₂ Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Bis 2025 wollen wir deshalb 25% der Emissionen, für welche wir zum jetzigen Zeitpunkt noch Emissionszertifikate ausgleichen, durch Vermeidung und Reduktion aus eigener Kraft ausgleichen.

Wir versuchen CO₂ zu vermeiden, bevor es entsteht wie bspw. beim Anbau der 11er Kartoffeln. Hier legen wir viel Wert auf kurze Transportwege und arbeiten an einem Projekt zum Humusaufbau für unsere eigenen Anbaugelände. Aber auch die Verwendung von regionalen Zutaten trägt dazu bei, dass wir CO₂ vermeiden.



Durch verschiedene Maßnahmen am Firmenstandort reduzieren wir den CO₂ Ausstoß, der bei der Produktion unserer Spezialitäten anfällt. So nutzen wir die Abwärme, welche bei der Herstellung unserer Produkte entsteht, um damit wiederum die Blancheure verschiedener Produktionslinien sowie die Luft-Vorwärmung des Trocknens zu versorgen. So sparen wir ca. 2,5 Mio. kWh pro Jahr an fossilen Brennstoffen und reduzieren unseren CO₂ Fußabdruck.

Die Emissionen, welche wir nicht vermeiden oder reduzieren können, gleichen wir durch den Erwerb von international anerkannten Gold Standard und VCS Emissionszertifikaten aus. Dadurch fördern wir Projekte, welche erneuerbare Energien, Energieeffizienz und viele weitere CO₂-Sparmaßnahmen unterstützen.

20 | In den vergangenen 13 Jahren haben wir durch kontinuierliche „grüne“ Investitionen in Höhe von insgesamt 12 Mio. € im Bereich unseres Umweltmanagements die



Grundvoraussetzungen für weitere CO₂ Einsparungen auf dem Weg zum aktiven Klimaschutz gelegt. Aufgrund dieser Maßnahmen ist es uns gelungen unseren Kohlendioxid Ausstoß um ca. 10.000 t zu verringern und 55 Mio. kWh einzusparen. Der Energieeinsatz den wir pro kg Rohkartoffel benötigen konnte so um 34% verringert werden. Durch den Bau der neuen Biogasanlage wurden im ersten Betriebsjahr (März – Dez) bereits 2.000 t CO₂ eingespart.

MitarbeiterInnen leben klimaneutral

Auch für die 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen wir wieder Verantwortung. Sie werden dabei unterstützt, ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren. So werden wie bereits 2016 und 2017 auch im kommenden Jahr wieder die privaten Emissionen eines jeden Mitarbeiters als „best practice Beispiel“ vom Unternehmen ausgeglichen.



Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:

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

Wir lehnen jegliche Form der Korruption ab und sprechen uns aktiv gegen jegliche illegalen Tätigkeiten in diesem Zusammenhang aus. Unsere MitarbeiterInnen sind dafür verantwortlich, im täglichen Geschäftsleben stets auf Korruptionsbekämpfung zu achten und falls nötig, Verstöße direkt zu melden. Durch unsere Partner und Kunden im Lebensmittelhandel werden uns stets strenge Richtlinien auferlegt, welche wir vollkommen unterstützen.

Als transparentes mittelständisches Unternehmen welches der österreichischen Gesetzgebung unterliegt sind wir nicht und waren niemals Korruptionsvorwürfen und illegaler Geschäftemacherei ausgesetzt.

Die 11er Nahrungsmittel GmbH verzichtet jederzeit auf Geschäfte, sollten diese nur durch den Verstoß von Korruptionsrichtlinien zustande kommen. Wir sind stets bereit den UN Global Compact bei jeglichen Maßnahmen und Aktionen, welche der Korruptionsbekämpfung dienen, zu unterstützen.



Herausgeber:
11er Nahrungsmittel GmbH
Galinastraße 34
6820 Frastanz / Austria
info@11er.at
www.11er.at