

United Nations Global Compact

7. Fortschrittsbericht Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG

Inhaltsangabe

1. Unterstützungserklärung der Geschäftsführung
2. Menschenrechte
3. Arbeitsnormen
4. Umweltschutz
5. Korruptionsbekämpfung

1/ Unterstützungserklärung der Geschäftsführung



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG ist eine seit mehr als 130 Jahren bestehende, mittelständische Papierfabrik.

Wir sind seit 5 Generationen im Familienbesitz und produzieren pro Jahr mit 100 Mitarbeitern mehr als 100.000 t Hülsenkarton für die Tissue-Industrie und Industrielüsen.

Mit unserer Mitgliedschaft im UN Global Compact Programm seit Juli 2014 bringen wir gesellschaftliche Verantwortung in unser Unternehmen.

Höchstmögliche Arbeitssicherheit der Mitarbeiter/ -innen, optimaler Schutz der Umwelt, höchste Qualität der Arbeit und ein fairer Umgang mit unseren Geschäftspartnern liegen in der ausdrücklichen Verantwortung im ständigen Bestreben der Geschäftsführung und der Gesellschafter.

Wir unterstützen die allgemeingültigen ethischen Werte und Prinzipien, insbesondere gilt das für die Menschenwürde.

Wir verstehen uns als soziales Unternehmen, dessen Werte dem Leitbild des UN Global Compact entsprechen.

Aus diesem Grunde unterstützen wir als Geschäftsführung ausdrücklich die Ziele des Global Compact.

Wir haben uns mit den Richtlinien des Global Compact beschäftigt und haben betriebliche Maßnahmen ergriffen, um die zehn Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen. Unser aktueller Jahresbericht geht nachfolgend auf die bisher erzielten Resultate und Ergebnisse ein.

Düsseldorf, den 23.06.2021

Jörg Kober

Julius Schulte Söhne
GmbH & Co. KG
Fruchtstraße 28
40223 Düsseldorf

2/ Menschenrechte



- Prinzip 1: Unternehmen sollten den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Die Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG achtet den Schutz der Menschenrechte und stellt sicher, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen. Wir verpflichten uns zur Achtung der Prinzipien international anerkannter Standards des UN Global Compact sowie der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Diese Selbstverpflichtung bildet gemeinsam mit den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen die Grundlage für unser Handeln.

Geschäftsführung und Mitarbeiter unseres Unternehmens achten und respektieren sich gegenseitig – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität, Hautfarbe und kultureller Zugehörigkeit. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet nach diesen Grundlagen zu handeln.

Unser Unternehmen unterliegt den in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung und Anti-Diskriminierung. Bisher ist uns kein Vorfall in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen bekannt.

Auch von unseren Geschäftspartnern wird die Achtung und Unterstützung der allgemeinen Menschenrechte erwartet.

Ziel: Wir haben das erklärte Ziel, dass unsere Lieferanten/ Partner im Rahmen einer noch zu definierenden Selbstauskunft, zukünftig, unser gemeinsames Verständnis gleichlautend bestätigen. Da wir derzeit durch unsere bewusst initiierten Portfolioänderungen Segmentverschiebungen zwischen den Absatzsegmenten Industrielüsenkarton und Hygienelüsenkarton vornehmen, verändern sich teilweise Mengen- und Kundenbeziehung aufgrund unserer strategischen Ausrichtung. Somit ist die Selbstauskunft selbstredend sinnvoll, sobald das Zielpportfolio vereinbart ist.

3/ Arbeitsnormen



- Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren
- Prinzip 4 Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen
- Prinzip 5 Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen
- Prinzip 6 Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen

Wir sind tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband der Tarifindustrie und arbeiten respektvoll mit dem Betriebsrat als Arbeitnehmervertretung zum Wohle des Unternehmens und der Mitarbeiter zusammen.

Unsere Arbeitsordnung und die nationalen Gesetze und Vorschriften gewährleisten ein gesundes und sicheres Arbeiten. Hier unterliegen wir regelmäßigen internen und externen Audits. Wir sehen uns als sozialer Arbeitgeber in der Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitern. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein hohes Gut.

Es ist ein Arbeitssicherheitsausschuss berufen, der 4-mal jährlich tagt und bei dem der Betriebsrat als Vertreter der Belegschaft ein Mitbestimmungsrecht hat.

Hierbei werden potentielle Risiken beurteilt und Abstell- und Vorbeugemaßnahmen besprochen und umgesetzt. Es erfolgen regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen, Arbeitskleidung und persönliche Schutzausstattung (Gehörschutz, Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe etc.) werden den Mitarbeitern gestellt.

Wir verfügen über eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit und insgesamt 2 Sicherheitsbeauftragte. Diese stellen zusammen mit externen Gremien wie dem Betriebsarzt, der Berufsgenossenschaft und der Bezirksregierung in Audits und Überprüfungen unseren hohen Standard der Arbeitssicherheit sicher.

Arbeitsunfälle werden bei uns täglich im Rahmen einer Frühbesprechung als erster Punkt behandelt und alle Arbeitsunfälle werden lückenlos dokumentiert.

Ziel: Verringerung der Arbeitsunfälle um 30 % pro Jahr. Hierzu haben wir strukturelle, technische Verbesserungs-/Automatisierungsmaßnahmen eingeleitet, so dass die Sensibilität der Thematik auf allen Ebenen der Organisation erkenntlich ist. Im Weiteren haben wir Krankenrückkehrgespräche eingeführt, so dass im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeiter etwaige Einflussfaktoren der Arbeitsumgebung erkannt und falls möglich behoben werden können. Wir konnten im Vergleichszeitraum 2019/2020 unsere Arbeitsunfälle um 30% verringern.

Wir haben die erforderliche Anzahl an Ersthelfern ausgebildet, um im Notfall schnelle Hilfe sicherzustellen.

Die in Deutschland geltenden Gesetze zur Gleichstellung und Diskriminierung tragen wesentlich zur Verhinderung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung bei und werden von uns strikt eingehalten.¹

Wir verurteilen jegliche Form der Zwangs- oder Kinderarbeit und dulden die Beschäftigung von Jugendlichen nur, wenn diese rechtmäßig ist und den gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestalter für Beschäftigte erfüllt sind. Außerdem erlauben wir keinerlei Form von psychischer, körperlicher oder sexueller Belästigung oder sonstiger Übergriffe, welche die Würde und die Achtung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigen.

Wir engagieren uns in der Ausbildung junger Menschen und bilden in verschiedenen Berufen mit dem Ziel aus, unsere Auszubildenden zu übernehmen, was wir in den letzten Jahren auch erfüllen konnten.

Seit Jahren bieten wir die Möglichkeit des Schulpraktikums an. So haben wir im Laufe der letzten Jahre vielen jungen Menschen die Möglichkeit gegeben, die Arbeitswelt in einer Papierfabrik kennenzulernen. Auch im Bereich von Forschung und Lehre bieten wir interessierten Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen individuelle Praktikumsmöglichkeiten im Rahmen Ihres Studiums. Hier beachten wir stets die gesetzlichen Regelungen zur Beschäftigung bezüglich der Arbeitszeit- und Pausenregelung.

Uneingeschränkt fördern wir die multikulturelle Zusammenarbeit und Vielfalt und unterstützen dabei gemeinnützige Organisationen.

¹ Anlage 1: Unternehmensrichtlinie zum Diskriminierungsschutz

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

Die Papierindustrie ist eine der energieintensivsten Branchen und der Schutz der Umwelt seit Jahrzehnten erklärtes Ziel der Branche.

In einer Roadmap hat die europäische Papierindustrie das Ziel definiert, im Jahre 2050 80% weniger industrielle Emissionen auszustoßen als 1990.

Hierzu aktualisieren wir jährlich unsere Energiebilanz und messen alle spezifischen Parameter kontinuierlich.²

Unser Unternehmen verfügt seit dem Jahr 2002 über einen fast geschlossenen Wasserkreislauf und verbraucht nur ein Drittel des Wassers vergleichbarer Unternehmen. Wir wurden dafür in 2003 mit dem Effizienzpreis des Landes NRW geehrt.

Wir sind zertifiziert nach DIN EN 9001 Qualitätsmanagement und verfügen über ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN 14001. Die Implementierung eines Energiemanagementsystems nach DIN EN 50001 Ende 2014 und die damit verbundene systematische Suche nach Energieeinsparzielen hat zu einer deutlichen Reduzierung unseres spezifischen Stromverbrauchs (kWh/ t Papier) geführt.

Zur Herstellung des zur Papiertrocknung benötigten Dampfs verfügen wir über ein GuD Kraftwerk nach dem Kraft-Wärme-Kopplungsprinzip und erzeugen quasi als Abfallprodukt den gesamten benötigten Strom.

Unsere Innovationskraft im Bereich Umweltschutz und den Willen zur Ressourcenschonung zeigt sich auch an unserer betriebseigenen Kläranlage. Das dort während der Klärung des Wassers in unserem Wasserkreislauf erzeugte Biogas wird über eine Leitung zum Kraftwerk geführt und ersetzt dort Reingas.

Unsere maximale Nachhaltigkeit im Rohstoffbereich dokumentieren wir mit der externen Auditierung nach FSC und PEFC.

² Anlage 2: Energiebilanz 2020

Wir sind ein genehmigungsbedürftiger Betrieb nach BImSchG und erfüllen alle Auflagen der Überwachungsbehörde und der deutschen Umweltgesetze.

Wir produzieren seit 130 Jahren am selben Standort in Düsseldorf. Die mittlerweile um uns herum gewachsene Stadt erfordert besondere Aufmerksamkeit bezüglich Lärm- und Geruchsimmissionen.

Seit 2004 haben wir fast 6,6 Mio. € zur Verminderung von Lärm und Geruchsimmissionen investiert, um alle gesetzlichen Auflagen zu erfüllen.

Unser Ziel für 2021 ist eine weitere Reduzierung unserer spezifischen Verbräuche und somit eine auch weiterhin strukturelle Verbesserung als etablierter Industriestandort vorzuleben. Durch unsere Umweltverantwortung leisten wir kontinuierlich und erfolgreich unseren Beitrag zum Schutz von Umwelt und Klima im Rahmen unserer industriellen Produktion: Energieeffizient und Nachhaltig.

Maßnahmen für 2021 aus unserer aktuellen Umwelterklärung:

Umweltbereich	Ziele	Maßnahmen	Erwartete Vorteile	Termin	Stand im Frühjahr 2021
Lärm	Derzeit keine Änderung geplant.				
Geruch	Derzeit keine Änderung geplant				
Abfall	Derzeit keine Änderung geplant				
Energie	Verbesserung der Energieeffizienz PM 3	Audit des Dampf- und Kondensat-Systems	Ansatzpunkte zur Verbesserung finden	2020	Das Audit wurde durchgeführt. Bislang wurden noch keine Maßnahmen abgeleitet
Wasser	Sanierung des PFT-Schadens	Weitere Grundwassersanierung, Planung zusätzlicher Grundwassermessstellen	PFT-Schaden wird sachgerecht saniert	2021	Die Planung für neue Grundwassermessstellen wurde erstellt. Nun folgt die Errichtung.
Luft	Derzeit keine Änderungen geplant.				

5/ Korruptionsbekämpfung



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

Die Julius Schulte Söhne GmbH & Co. KG distanziert sich deutlich von allen Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Unternehmensleitung sind zur Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellrechtlichen Vorgaben angewiesen.

Bei allen geschäftlichen Entscheidungen und Handlungen im In- und Ausland werden die geltenden Gesetze und sonstigen maßgebenden Bestimmungen beachtet. Eine geschäftliche Zusammenarbeit gibt es nur bei einem fairen Wettbewerb und strikter Einhaltung der Rechtsordnung.

Alle Mitarbeiter sind angehalten, keine Geschenke anzunehmen.

Integrität und verantwortliches Verhalten im Umgang mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern sind Grundwerte unseres persönlichen Verhaltens. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften ist selbstverständlich.

Seit Bestehen des Unternehmens sind wir durch keinerlei Vorkommnisse mit Themen dieser Art in Berührung gekommen.

ANLAGEN

Anlage 1: Unternehmensrichtlinie zum Diskriminierungsschutz

Unternehmensrichtlinie zum Diskriminierungsschutz

„Vielfalt achten – Benachteiligungsfreies Unternehmen“

In unserem Unternehmen ist jede Form der Benachteiligung wegen

- der vermeintlichen „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters und
- der sexuellen Identität

geächtet.

Verboten ist jede Form der Diskriminierung, ob unmittelbar oder mittelbar. Neben der offenen Diskriminierung kann es auch zu einer subtileren Art der Benachteiligung kommen. Um nur einige Beispiele zu nennen:

- Bestimmte Aufgaben werden nur einzelnen Personengruppen übertragen;
- nur bestimmte Gruppen dürfen an Fortbildung teilnehmen oder erhalten bestimmte angenehmere Arbeitsbedingungen;
- bestimmte Maßnahmen dienen nur dazu, bestimmte Gruppen auszuschließen (zu informellen Besprechungen werden bestimmte Personen nie eingeladen z.B.);
- bestimmte Aufgaben werden nur einzelnen Gruppen, beispielsweise einer ethnischen Gruppe oder nur Frauen, zugeteilt;
- Menschen mit Behinderungen werden für bestimmte Aufgaben nicht herangezogen, obwohl sie durch einfache Änderungen am Arbeitsplatz in der Lage wären, die Aufgabe zu übernehmen;
- ohne dass man darüber spricht, gehen alle davon aus, eine bestimmte Aufgabe sei nichts für diese Gruppe Menschen („Frauen/Männer können so was nicht“ z.B.);
- ohne auf die tatsächliche Qualifikation zu achten, werden bestimmte Aufgaben nur Männern oder nur Frauen bzw. nur einer bestimmten ethnischen Gruppe zugeteilt;
- ohne darüber zu sprechen wird unterstellt, eine Person könne diese Aufgabe nicht erledigen, da sie homosexuell ist oder einer bestimmten Religion angehört.

Solche Praktiken der Benachteiligung können offen oder verdeckt durchgeführt werden. Auch Sie können Zeuge von Belästigung und Benachteiligung werden, beispielsweise wenn:

- Witze über bestimmte Personengruppen gemacht werden (Religion, ethnische Gruppen u.a.),
- falsche Gerüchte verbreitet werden, um Kollegen in Verruf zu bringen,
- Kollegen beleidigt oder schlecht gemacht werden,

- sexuelle Anspielungen gemacht werden,
- Gewalt angedroht oder durchgeführt wird (Ohrfeigen, Schläge u.a.),
- ein Kollege geschnitten oder schlechter behandelt wird, weil er sich über Benachteiligung beschwert oder ein Opfer unterstützt.

Manche dieser Übergriffe wirken auf Beobachter zunächst harmlos. Bedenken Sie aber immer, wie Sie sich fühlen würden, wenn Sie betroffen wären. Dauernde Benachteiligungen können für die Opfer äußerst belastend sein und zu schweren Depressionen und körperlichen Beschwerden (Herzrasen, Bluthochdruck) führen. Manche Opfer sehen keine andere Lösung, als ihren Arbeitsplatz aufzugeben, womit sie wirtschaftliche Not riskieren.

Wir alle müssen gemeinsam daran arbeiten, solche Belästigungen im Keim zu ersticken. Sie können helfen, indem Sie offen für das Opfer eintreten oder sich als Zeuge anbieten.

Als Vorgesetzter haben Sie die Pflicht, solches Verhalten sofort zu unterbinden. Wenn sich ein Kollege beschwert, müssen Sie unverzüglich handeln und der Sache auf den Grund gehen.

Wenn Sie selber keine Möglichkeit sehen, einzugreifen, z.B. aus Angst oder weil Vorgesetzte passiv oder aktiv mitwirken, wenden Sie sich sofort an Ihren nächsthöheren Vorgesetzten oder die Personalabteilung (oder die Beschwerdestelle). Auf Wunsch wird jede Mitteilung vertraulich behandelt. Nur wenn auch Sie mithelfen, können wir ein harmonisches und benachteiligungsfreies Betriebsklima schaffen, das uns allen nützt.

Jeder muss auch sein eigenes Verhalten überdenken:

- Dulden oder unterstützen Sie diskriminierendes Verhalten, auch wenn Sie es selbst geschmacklos finden? Beispielsweise nur, um nicht anzuecken?
- Tragen Sie dazu bei, ein respektvolles Klima zwischen den Kollegen zu schaffen?
- Erklären Sie den Kollegen, warum Sie gegen Benachteiligung sind?
- Sind Sie bereit, sich auf andere Kulturen, Sichtweisen und Überzeugungen einzustellen?

Bitte wenden Sie sich mit Verbesserungsvorschlägen, Hinweisen oder Beschwerden wegen Belästigung sofort an Ihren Vorgesetzten, ggf. dessen Vorgesetzten oder die Personalabteilung (Beschwerdeabteilung).

Wir wollen, dass Sie gerne hier arbeiten – helfen Sie uns dabei!

Anlage 2: Energiebilanz 2020

Energiebilanz 2020

Ausnutzungsgrad =	$\frac{\text{Elektrische Leistung} + \text{Thermische Leistung}}{\text{Erdgasmenge} + \text{Biogasmenge} + \text{Heizölmenge} - \text{EKD2}}$	n	100	netto	69,88 %	
				brutto	71,33 %	

