

Fortschrittsbericht (COP)
für den
Global Compact
der Firma
BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG

für die Berichtsperiode August 2015 bis August 2016



Erklärung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung zur anhaltenden Unterstützung

In der heutigen Zeit ist es besonders wichtig, dass ein Unternehmen nicht nur Verantwortung für sein wirtschaftliches Handeln trägt, sondern auch Verantwortung übernimmt für die sozialen und ethischen Standards. Dabei spielen die Menschenrechte, Arbeitsnormen, der Umweltschutz und auch die Korruptionsbekämpfung eine große Rolle.

Um unser Engagement zu diesen Themenbereichen international auszurichten, ist die BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG im August 2014 dem „Global Compact“ der Vereinten Nationen beigetreten. Nach wie vor unterstützt die BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG den Global Compact aus tiefster Überzeugung und verpflichtet sich auch zukünftig, die 10 Grundprinzipien des Global Compacts zu fördern und diese in den täglichen Unternehmensprozessen aktiv zu leben.

Der vorliegende Fortschrittsbericht zeigt, dass Verantwortung ein Leitgedanke unserer Tätigkeit ist und geht nachfolgend näher auf die bisher erzielten Ergebnisse und die getroffenen Maßnahmen ein.

Horst Reinkemeier
Geschäftsführer

BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG
Berliner Straße 226
33330 Gutersloh
Tel.: +49 5241 304 0
Fax.: +49 5241 304-177
E-Mail: info@bur-kg.de
www.bur-kg.de

Ansprechpartnerin Global Compact
Dr. Melanie Pfaffenhäuser
Leitung Qualitätsmanagement
Tel. +49 5241 304 207
Fax. +49 5241 304 9207
E-Mail melanie.pfaffenhaeuser@bur-kg.de

MENSCHENRECHTE

Prinzip 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten und

Prinzip 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Grundsätze und Ziele

Grundsätze

Die BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG als verantwortungsbewusstes Unternehmen legt besonderen Wert auf ethisches Handeln und bekennt sich zur Einhaltung von Menschenrechten gemäß der UN-Menschenrechtscharta (A/RS/217, UN-Doc. 217/A (III) von 1948 und internationalen Kernarbeitsnormen. Unsere Prinzipien zur Achtung der Menschenrechte richten sich dabei nicht nur an die eigenen Mitarbeiter, sondern an alle Stakeholder der BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG.

Ziele

Lieferantenmanagement:

Unsere Lieferanten werden erst nach gründlicher persönlicher Prüfung ausgewählt. Dabei werden diese z.T. auch vor Ort besucht, um grobe Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit oder Zwangsarbeit besonders im Ausland ausschließen zu können und um einen Eindruck von der Arbeitsweise des Lieferanten zu erhalten.

Weiteren Aufschluss sollen die zukünftigen Lieferantenbewertungen liefern. Die Lieferanten werden anhand von entwickelten Fragebogen, ihrer Lieferperformance, ihrem Preis-/Leistungsverhältnis und der Produktqualität bewertet.

Implementierungen

Firmenseminar:

Wir führen 1x im Monat ein Firmenseminar durch, um gegenseitiges Verständnis der verschiedenen Arbeitsbereiche zu erreichen; mit der Darstellung der verschiedenen Aufgaben im Unternehmen wird der gegenseitige Respekt gefördert; außerdem wird in diesen Seminaren der Umgang mit Kunden, Gesellschaftern und Lieferanten geschult, um die unternehmerischen ethischen Richtlinien zu vermitteln.

→ der Einkauf wird durch die Seminare ebenfalls für die ethischen Richtlinien im Umgang mit Lieferanten sensibilisiert, wodurch das Unternehmen ausschließlich mit zuverlässigen und vertrauenswürdigen Lieferanten zusammen arbeitet.

Messung von Ergebnissen

Arbeitsanweisungen

Die Arbeitsanweisungen für den Retourenprozess wurden erneut überarbeitet, um eine optimale Abwicklung von Reklamationen garantieren zu können. Die Implementierung der neuen Prozesse ist sehr gut angelaufen und wird weiter beobachtet. Bei Bedarf werden Maßnahmen ergriffen, um den Prozess weiter zu optimieren.

Lieferantenmanagement

Bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigen und achten wir auf Risiken hinsichtlich der Industriesektoren und Tätigkeitsfelder in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte. Unangemeldete Besichtigungen der Produktionsstätten unserer Lieferanten bestätigten die Aussagen unserer Partner hinsichtlich der Arbeitsbedingungen. Erste Fragebogen wurden im vergangenen Jahr entwickelt. Anhand dieser Fragebogen, der Lieferperformance, der gelieferten Qualität und dem Preis-/Leistungsverhältnis werden die Lieferanten zukünftig bewertet.

Verhaltenskodex

Eine schriftliche Fixierung des Verhaltenskodex wurde im vergangenen Jahr erfolgreich abgeschlossen und ist auch auf unserer Homepage einsehbar. Der schriftlich fixierte Kodex unterstützt die Mitarbeiter noch mehr darin, ethisch einwandfrei zu handeln – nicht nur im Umgang miteinander, sondern auch außerhalb des Unternehmens.

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.

Grundsätze und Ziele

Grundsätze

Als verantwortungsvolles Familienunternehmen ist es für uns selbstverständlich, die Würde aller Arbeitnehmer zu achten und sie stets fair und unter Achtung aller lokalen Gesetze und Richtlinien zu behandeln. Grundsätzlich richten wir uns nach den Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organization).

Diesen Anspruch halten wir besonders bezüglich der folgenden Themen ein und überprüfen diese Einhaltung durch regelmäßige Betriebsbegehungen:

- Vereinigungsfreiheit,
- keine Zwangsarbeit,
- keine Kinderarbeit,
- keine Diskriminierung
- Chancengleichheit,
- Löhne und Gehälter,
- Arbeitszeit,
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Verhinderung von Missbrauch und Belästigung.

Ziele

Ein wichtiges Ziel im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist nach wie vor die weitere Optimierung der Arbeitsplätze und der maschinellen Unterstützung der Mitarbeiter. Damit wollen wir die Anzahl der Arbeitsunfälle mindern und den Arbeitskomfort der Mitarbeiter erhöhen.

Unsere vielfältige Belegschaft führt zu guten Ideen und besseren Teamleistungen. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unterschiedlichen Kulturen, Nationalitäten und Altersgruppen sowie zwischen Frauen und Männern fordert unseren unternehmerischen Erfolg. Deshalb ist eines unserer Ziele, die Vielfalt unserer Mitarbeiterschaft zu fördern und alle Mitarbeiter optimal in die Unternehmenstätigkeit einzubeziehen. Wir haben bereits einen großen Anteil von Frauen in Führungspositionen und wollen dies auch so beibehalten, da durch diese perfekte Mischung von Frauen und Männern eine sehr gut funktionierende Unternehmensführung möglich ist.

Implementierungen

Recht

In unserem Unternehmen steht das freie Denken jedes Mitarbeiters ganz oben auf der Agenda, weshalb natürlich eine Vereinigungsfreiheit besteht. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, Kritik aber auch Lob am Unternehmen zu äußern, woraufhin das Unternehmen alles in seiner Macht stehende unternimmt, um die Situation für den/ die Mitarbeiter zu verbessern. Bei unseren Lieferanten achten wir durch persönliche Besuche darauf, ob die ethischen Grundsätze unseres Unternehmens auch beachtet und gelebt werden (keine Zwangsarbeit, keine Kinderarbeit, Recht auf Vereinigung, Beseitigung von Diskriminierung). Alle Arbeitsverträge richten sich nach dem deutschen Gesetz und sind überwiegend unbefristet.

Diskriminierung

Diskriminierende Handlungen unter den Mitarbeitern und gegenüber den Geschäftspartnern bzw. Kunden werden in keinster Weise geduldet. Bei Verstoß gibt es zunächst ein persönliches Gespräch mit den entsprechenden Mitarbeitern, um die Angelegenheit zu klären und sollte dies keinen Erfolg zeigen, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen, um jede Form der Diskriminierung zu beseitigen.

Unsere Führungskräfte werden insbesondere in ihrer Verantwortung den Mitarbeitern und Kunden gegenüber für Themen wie Gleichberechtigung und Antidiskriminierung sensibilisiert.

Unser Bewerbungsprozess bezieht sich ausschließlich auf Talent, Potenzial und Leistung.

Gesundheit

Des Weiteren bieten wir unseren Mitarbeitern Maßnahmen zum präventiven Gesundheitsschutz:

Schutzimpfungen, ergonomische Arbeitsplätze, Hilfsmittel zur Schonung der menschlichen Arbeitskraft.

Regelmäßige Schulungen zur Aufklärung von Gefahren am Arbeitsplatz sind bei uns selbstverständlich, um unsere Mitarbeiter zu schützen.

Zur Vereinbarung von Arbeit und Familie bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle an.

Die Mitarbeiter werden angehalten, ihren Jahresurlaub möglichst komplett zu nehmen und nicht aufzusparen.

Jegliche Verstöße gegen die Arbeitsnormen können bei dem Ansprechpartner zum Schutz der Arbeitsrechte oder beim Qualitätsmanagement vertraulich gemeldet werden.

Maßnahmen zu gemeldeten Verstößen werden in regelmäßigen Meetings (wöchentlich) diskutiert und entsprechende Entscheidungen durch die Geschäftsleitung und das Führungsmanagement getroffen.

Messung von Ergebnissen

Für die Überwachung und Auswertung der Einhaltung der Arbeitsnormen innerhalb der BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG und bei unseren Lieferanten erfolgen in unregelmäßigen Abständen Begehungen der Arbeitsbereiche.

Außerdem finden einmal jährlich Auswertungen zu unseren innerbetrieblichen Arbeitsunfällen statt:

2015 wurden vier Arbeitsunfälle gezählt. Ziel sind 0 Arbeitsunfälle.

Nachdem im letzten Jahr die Büroarbeitsplätze mit ergonomischen Möbeln ausgestattet wurden, die jedem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, sowohl im Stehen als auch im Sitzen zu arbeiten, wurden in diesem Jahr die Arbeitsbedingungen in der Packerei deutlich verbessert. Hier wurden Packmaschinen für ein leichteres Arbeiten aufgestellt. Ein optimaler Prozessablauf wurde beim Aufbau der Maschinen ebenfalls bedacht. Besonders wichtig war dabei auch, eine möglichst rüchenschonende Arbeitsmöglichkeit zu schaffen und die Prozesse zu beschleunigen.

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 und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Grundsätze und Ziele

Grundsätze

Die BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG bekennt sich zu einem schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und dem Schutz der Umwelt. Um die nachhaltige Umweltentwicklung sicherzustellen, haben wir unternehmensweite Umweltziele definiert: Verringerung von Abfallmengen, Optimierung des Energieverbrauchs und Optimierung der Logistik.

Ziele

Unser Ziel ist eine stetige Verbesserung in der Einsparung von Energie und Wasser und in dem Einsatz von Materialien. Außerdem wollen wir durch eine verbesserte Energieeffizienz und eine optimierte Logistik weniger CO₂ emittieren und damit zum globalen Klimaschutz beitragen.

Bei der Herstellung unserer Verpackungsfolien achten wir besonders auf die Einhaltung aller internationalen und länderspezifischen Gesetze und Regulierungen (RACH, RoHS). Außerdem achten wir bei unseren Druckfarben auf Umweltfreundlichkeit.

Implementierung

Bei unserer Folienproduktion achten wir auf die Einhaltung internationaler und regionaler Gesetzgebungen und Regularien (Bsp. REACH). Auch in unserer Druckerei achten wir auf umweltfreundliche Farben und werben bei den Kunden für die Verwendung von umweltfreundlichem Recycling-, PEFC™ oder FSC®-Papier.

Bei unserer Produktentwicklung streben wir stets danach, Produkte zu entwickeln, die unserer Umweltpolitik entsprechen.

Auch unser Firmengelände spiegelt unseren Umweltgedanken wider: ein Feuchtbiotop wurde angelegt; am Rande des Firmengeländes wachsen wilde Beeren-Büsche, in denen ein Bienenschwarm ein neues Zuhause gefunden hat, Wiesenflächen sind zu finden und natürlich Bäume.

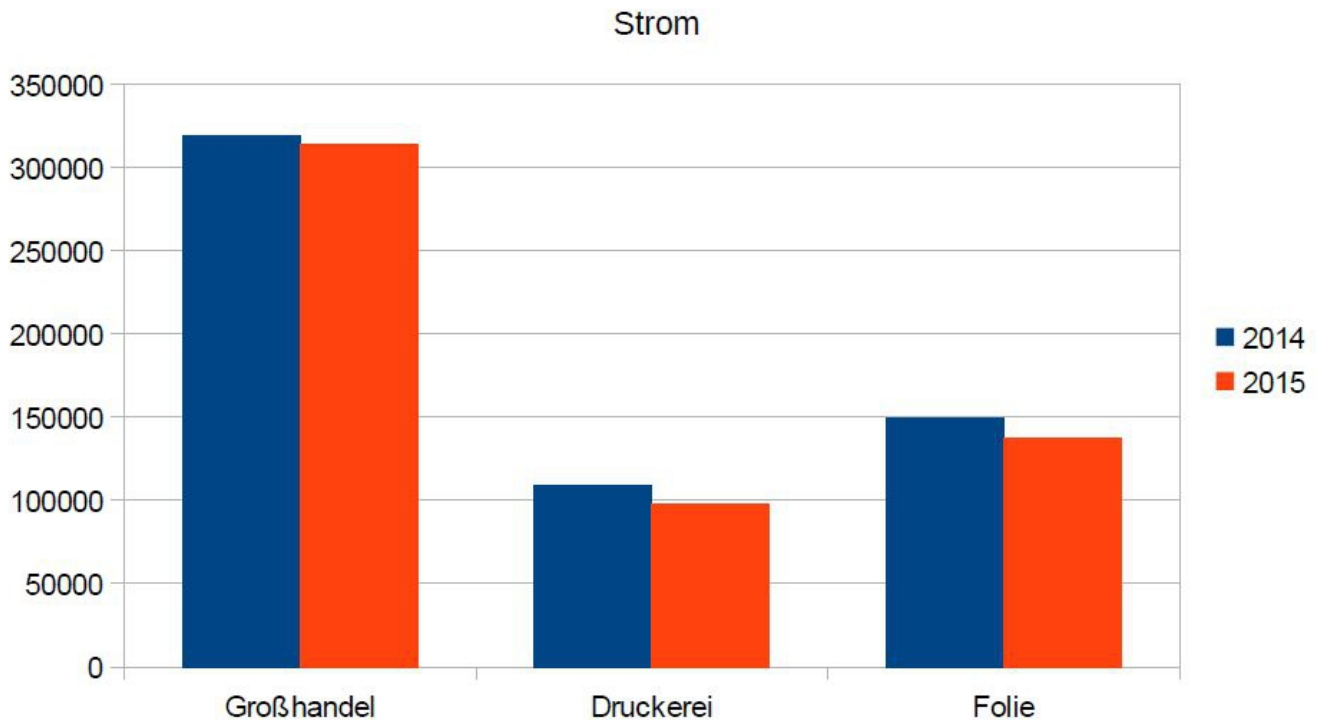
Unsere Firmenwagen entsprechen den neuesten Standards und sind damit umweltfreundlich und CO₂-effizient.

Ergebnisse

Regelmäßige Qualitätskontrollen unserer Produkte dienen der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und helfen uns bei der Umsetzungen unserer Umweltziele. Regelmäßige Begehungen unseres Geländes und die Pflege unserer Grünflächen hat schon zu erstaunlichen Entdeckungen geführt. Zum Beispiel haben sich in den wilden Beeren-Büschen Wildbienen eingenistet, die nun von einem Imker betreut, gepflegt und gehegt werden. Des Weiteren haben sich Frösche in unserem Löschteig eingerichtet und damit ihr eigenes Ökosystem erschaffen.

Unsere Versandabteilung arbeitet täglich daran, die Fahrtwege unserer Transporter so zu optimieren, dass möglichst effiziente Fahrtwege genutzt werden und damit CO₂ eingespart werden kann. In diesem Jahr wurde die gesamte Logistik von unserem neuen Logistik-Leiter nochmals genau unter die Lupe genommen, wodurch unser gesamter Logistik-Prozess nochmals optimiert werden konnte.

Energiebilanz für 2015



Anhand der aktuellen Bilanz für Strom kann man schon die Effekte der Umbauten vom letzten Jahr erkennen. Im Bereich Großhandel, wo wir uns noch mitten in den Umbaumaßnahmen der Lagerbereiche befinden, konnten wir bereits durch die Modernisierung des Bürogebäudes eine Einsparung von 5000 kWh verbuchen.

In unserer Druckerei konnten im letzten Jahr durch die neue Druckmaschine und durch die LED-Beleuchtung sogar 11745 kWh eingespart werden.

Auch in unserer Folienproduktion konnte durch Prozessoptimierung eine große Stromersparung erreicht werden.

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Prinzip 10:

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

Grundsätze und Ziele

Grundsätze

Die BRÜGGERSHEMKE + REINKEMEIER KG duldet keine Bestechung, Erpressung oder Korruption. Wir verpflichten uns explizit, Bestechung, Erpressung oder Korruption überall auf der Welt nachhaltig zu bekämpfen und zu verhindern.

Dieser Grundsatz ist tief in unserer Firmenpolitik verankert und wird jedem neuen Mitarbeiter vorgestellt.

Ziele

Ziel ist es, diesen Firmengrundsatz auch bei unseren Geschäftspartnern und deren Partnern zu verankern. Deshalb sollen Lieferanten-Umfragen entwickelt werden, die uns Auskunft über die Einstellung unserer Lieferanten geben sollen, und diese ggf. aufzuklären.

Implementierung

Wichtig zur Vermeidung solcher Risiken ist die sorgfältige Auswahl unserer Geschäftspartner. Durch die persönlichen Gespräche mit den Partnern erfährt man sehr viel über die Grundeinstellung des Geschäftspartners, die dann zu der endgültigen Entscheidung über eine mögliche Geschäftsbeziehung führt.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeiter dazu angehalten, keine Geschenke oder ähnliches anzunehmen, im Gegenzug dürfen die Mitarbeiter natürlich auch ihrerseits keine Geschenke an den potentiellen Geschäftspartner verteilen. Die Mitarbeiter werden geschult, mit der unternehmerischen Leistung zu überzeugen und die Leistung des Geschäftspartners sachlich einzuschätzen, so dass Bestechung und Korruption gar keinen Nährboden finden.

Ergebnisse

Für die Überwachung und Einhaltung dieses Verhaltenskodex sind die Besuche und Gespräche mit dem Geschäftspartner hilfreich, bei denen man eine sehr gute Einschätzung erhält. Unsere Mitarbeiter sind für diese Themen entsprechend sensibilisiert und achten auf die Einstellung des Gegenübers und beziehen den persönlichen Eindruck in die Bewertung mit ein.