



CSR Rapport 2010
CSR Report 2010



Om firmaet

CP Kelco er førende producent af hydrokolloid specialtyper: ingredienser, som anvendes til forbedring af tekstur, konsistens og stabilitet i fødevarer og farmaceutiske produkter samt til personlig pleje. Herudover bruges produkterne til visse industrielle anvendelser, bl.a. i papir og olieindustrien.

CP Kelco koncernen har fabrikker i Danmark, Tyskland, Finland, USA, Brasilien, Kina og Philippinerne, og er ejet af et af de største familieejede selskaber i USA, J.M. Huber Corporation ("Huber").

I Lille Skensved, Danmark producerer CP Kelco ApS (herefter benævnt "virksomheden") primært ingredienserne pektin og carrageenan på basis af citrusskaller og havtang. Citrusskallerne importeres især fra Syd- og Mellemamerika samt Sydeuropa, mens størstedelen af havtangen kommer fra Fjernøsten, Canada, Chile og Afrika.

Fabrikken i Lille Skensved beskæftiger ca. 400 medarbejdere inden for produktion, forskning og udvikling, salgs- & kundesupport, indkøb og administration.



About the Company

CP Kelco is a leading producer of specialty hydrocolloids, which are used to improve texture and stability in food products and pharmaceutical and personal care applications. Furthermore the products are used for certain industrial applications in the paper and oil industry.

The CP Kelco Group has manufacturing facilities in Denmark, Germany, Finland, the United States, Brazil, China and the Philippines and is owned by J.M. Huber Corporation ("Huber"), one of the largest family-owned companies in the US.

At Lille Skensved, Denmark CP Kelco ApS (hereinafter called "Company") produces pectin and carrageenan based respectively on citrus peel and seaweed. The citrus peel is imported from South & Central America and Southern Europe, whereas the major part of the seaweed typically comes from the Far East, Canada, Chile & Africa.



The plant in Lille Skensved employs approx. 400 people within production, research & development, sales & customer support, purchasing and administration.

Huber principperne

CP Kelco koncernen driver forretning på basis af Huber Principperne. Huber principperne fastlægger virksomhedens kultur og beskriver Huber familiens mangeårige kerneværdier.



I denne CSR rapport forklares, hvordan virksomheden arbejder med:

- ◇ **Arbejds miljø, sundhed, miljø og bæredygtighed**
- ◇ **Etisk adfærd**
- ◇ **Respekt for mennesker**

Arbejds miljø, sundhed, miljø og bæredygtighed

Sikkerhedspolitik:

Virksomhedens sikkerhedspolitik kaldes "Drive to Zero" (arbejde mod 0 ulykker) - og målet er at undgå, at medarbejderne kommer til skade samt at opretholde en god processikkerhed. Politikken har førstehedsrang.

Handling:

For at efterleve politikken anvender virksomheden en række værktøjer i det daglige sikkerhedsarbejde. "Adfærdsbaseret Sikkerhed", også kaldet ABS er et af disse værktøjer. Det er baseret på erkendelsen af, at den menneskelige faktor ofte er årsag til arbejdsulykker. ABS processen består i, at medarbejderne systematisk gennemfører observationer af de forskellige arbejds situationer og giver feedback på de observerede sikre såvel som usikre handlinger. Dette medvirker til at øge medarbejdernes bevidsthed om deres ansvar for at udføre arbejdet på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

Et andet værktøj, der anvendes i det daglige sikkerhedsarbejde, er "Safety Walks". Medlemmer af ledelsesgruppen går flere gange om ugen Safety Walk i forskellige afdelinger, hvor de drøfter sikkerhed med medarbejderne. Safety Walks sikrer synlig ledelse og opmærksomhed omkring virksomhedens sikkerhedsregler, ligesom de er medvirkende til at sætte fokus på at undgå ulykker og udvikle sikkerhedskulturen i hele virksomheden.

For hele tiden at gøre sikkerheden endnu bedre, sætter virksomheden hvert år nye mål for arbejdsmiljøet, og arbejdsmiljøpåvirkninger måles, dokumenteres og kommunikeres til alle medarbejdere.

The Huber Principles

The CP Kelco Group conducts business on the basis of the Huber Principles. The Huber Principles define the Company's culture and align with longstanding core values of the Huber family.

In this CSR report the Company will explain how it deals with:

- ◇ **Environmental, Health & Safety (EH&S) Sustainability**
- ◇ **Ethical Behaviour**
- ◇ **Respect for People**

Environmental, Health & Safety (EH&S) Sustainability

Safety Policy:

The Drive to Zero policy is part of the top priorities of the Company and of the Group and aims at preventing employee injuries and maintaining process safety.

Action:

In order to comply with the policy the Company uses a number of tools in the daily work. The "Behavioral Based Safety" process (BBS process) is one of these tools and is based on the fact that the human factor is often the cause of work injuries. By means of the BBS Process employees systematically conduct observations of the different work situations, and provide feedback on the observed secure as well as insecure actions. This contributes to an increased consciousness among the employees about their responsibility to perform their work in a safe way.

Another tool the Company applies in the daily work is "Safety Walks". Several times a week members of the management team conduct Safety Walks in the various departments in order to discuss safety with the employees. Safety Walks ensure a visible management of the safety rules and bring focus on avoiding incidents and developing the safety culture throughout the Company.

Every year the Company sets new goals to enhance safety at the work place, and the resulting impacts are measured, documented and communicated to all employees.

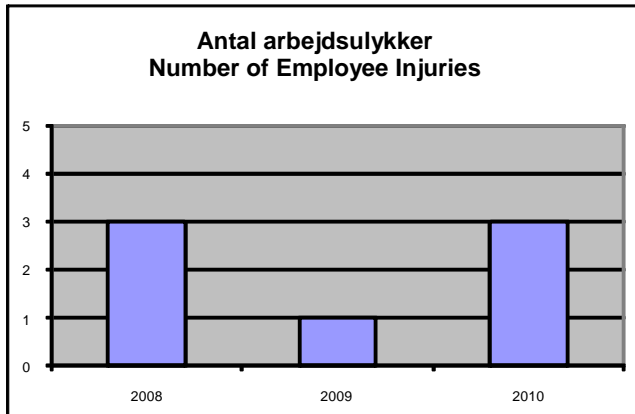
Resultat:

Virksomhedens arbejdsmiljøledelsessystem har siden 2003 været certificeret efter OHSAS 18001 standarden.

Det store fokus, der er på sikkerhed og arbejdsmiljø i hele virksomheden har resulteret i, at antallet af arbejdsulykker ligger på et stabilt meget lavt niveau.

Som det fremgår af grafen nedenfor, skete der 3 arbejdsulykker i 2008, 1 ulykke i 2009 og 3 ulykker i 2010.

Antallet af sygedage i relation til arbejdsulykker i de samme 3 år fremgår ligeledes nedenfor (graf til højre):



Antallet af sygedage (graf til højre) i forbindelse med arbejdsulykker var i 2010 på 69 sygedage. Det højere antal sygedage i relation til ulykker skyldtes, at den ene af de 3 arbejdsulykker i 2010 forårsagede et længere sygefravær.

Trivsel & Sundhed

Politik:

Trivsel og sundhed prioriteres højt, og virksomheden ser positivt på at støtte medarbejdernes egne initiativer på området.

Handling:

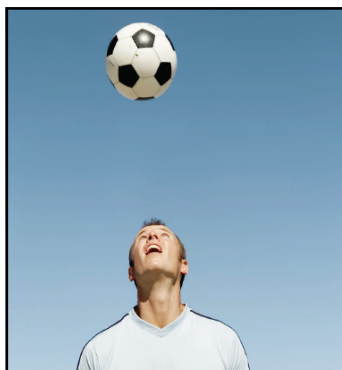
Ledelse og medarbejdere arbejder med trivsel i samarbejdsudvalget. I 2010 gennemførte samarbejdsudvalget en spørgeundersøgelse, hvor medarbejderne blev spurgt om, hvad jobtilfredshed og trivsel er for dem.

Svarene fra medarbejderne drejede sig om faktorer som god omgangstone, opmærksomhed og anerkendelse, respekt for hinanden på alle niveauer, udfordringer i jobbet samt uddannelse og udvikling. Afdelingerne har brugt resultatet af spørgeundersøgelsen som tema for en teambuilding øvelse, hvor hver afdeling har formuleret et sæt leveregler for god trivsel i afdelingen.

Firmaet har en aktiv sportsforening, der tilbyder et rigt udvalg af aktiviteter, såsom løb, gymnastik, fiskeri, meditation. Derudover inviterer firmaet hvert år alle medarbejdere til at deltage i verdens største motionsløb, DHL, der afvikles i København.

Resultat:

Trivslen blandt firmaets medarbejdere er generelt god og fraværprocenten lav. Mange medarbejdere bliver på virksomheden i en længere årrække.



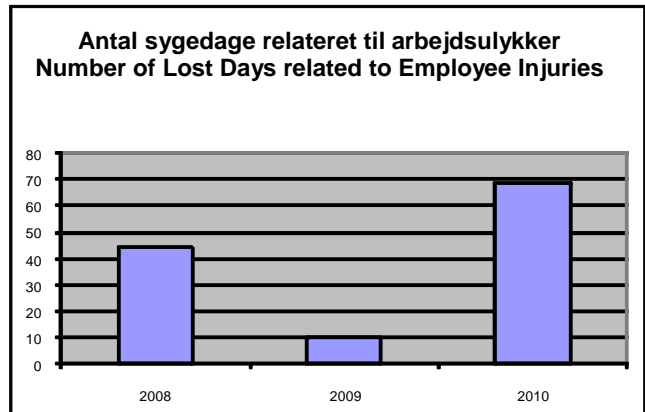
Result:

Company's work environment management system has been certified according to the OHSAS 18001 standard since 2003.

The massive focus on safety at the work place in the entire Company has resulted in a stable low level of employee injuries.

As it appears from the graph below (left column) Company had 3 employee injuries in 2008, 1 injury in 2009 and 3 injuries in 2010.

The number of lost days related to employee injuries in the same three years is shown in the table below (right):



In 2010, 69 working days were lost in connection with employee injuries. The increased number of lost days in 2010 is due to the fact that one of the 3 injuries in 2010 resulted in a longer period of absence days.

Health & Well Being

Policy:

Job satisfaction and health are highly prioritized and the Company looks positively at supporting the employees' own initiatives in this area.

Action:

The management is working hand in hand with the Works Council on employee's job satisfaction and well being at the work place. In 2010 the Works Council conducted a survey amongst employees about what job satisfaction and well being at the workplace would mean to them.

Amongst the responses provided by the employees, positive work spirit, recognition and respect for each other at all levels, challenges in the job, education and development opportunities were recurrent feedback. The departments used the result of this survey as the theme for a team-building exercise where each department was to formulate a set of rules for the employees' well being in the department.

Further the Company has an active sports club offering a wide range of activities, such as running, gymnastics, fishing, meditation, and the Company invites employees to attend the world's largest fun run, DHL, which takes place every year in Copenhagen.

Result:

Job satisfaction among the Company's employees is generally good and the number of absence days per employee is low. A large number of employees have been with the Company for many years.

Miljømæssige forhold:

Politik:

I virksomhedens miljøpolitik er fastlagt, at virksomheden gennem en målrettet indsats, og under hensyntagen til den teknologiske udvikling, løbende vil skabe forbedringer i miljøpræstationerne, herunder effektivisere ressourceforbruget. Virksomheden vil samtidig fremme medarbejdernes miljø- og energibevidsthed gennem træning og integration af miljø- og energiforhold i det daglige arbejde.

Handling:

Hensynet til miljøet er indarbejdet som et fokusområde i de daglige rutiner i produktionen. Ved introduktion af nye produkter eller udstyr og ændring af produktionsprocesser tages den miljømæssigt set bedst tilgængelige teknologi i betragtning.

Virksomheden lægger stor vægt på at have en åben og konstruktiv dialog med lokalsamfundet. I 2010 inviterede virksomheden fabrikens naboer til Åbent Hus dag, hvor der blev givet en præsentation af fabrikken med særlig vægt på miljø- og sikkerhedstiltag.

Hvert år sætter virksomheden nye miljømål for til stadighed at fremdrive miljøforbedringer i det daglige arbejde. Virksomhedens miljøpåvirkninger måles, dokumenteres og kommunikerer til alle medarbejdere foruden Miljømyndighederne.

Resultat:

Virksomheden har siden 2004 haft et miljøledelsessystem, der er certificeret efter ISO 14001-standarden.

Til fremstilling af virksomhedens produkter bruges store mængder energi. Virksomheden fremstiller selv elektricitet på baggrund af naturgas, hvilket giver anledning til udledning af CO₂. Denne fremstilling af el på baggrund af naturgas medfører dog en lavere udledning af CO₂ set i forhold til el, der leveres via elnettet.

Virksomhedens forbrug af naturgas i 2010 resulterede i en CO₂-udledning på 86.149 tons. Såfremt virksomheden havde købt al energi som el fra elnettet i 2010, ville CO₂-udledningen herfra have udgjort ca. 160.000 tons.

Den øgede CO₂ udledning i 2010 skyldes øget produktion.

Environmental Issues:

Policy:

The Company's environmental policy reflects that through a goal orientated effort and in consideration of its technological development, the Company will create continuous improvements in its environmental accomplishments, including a reduction in resource consumption. At the same time the Company will enhance employees' consciousness for environmental issues and energy savings through trainings and the integration of environmental considerations in the daily work.

Action:

Environmental considerations have become a focus area in the daily production routines. Best available technology from an environmental point of view is taken into account when introducing new products or equipment and when production processes are changed.

It is important for the Company to keep an open and constructive dialogue with the local community. In 2010 the Company invited its neighbours to an "Open House Day" where the Company presented the manufacturing site with a particular emphasis on its safety and environmental practices.

Every year the Company defines new environmental goals in order to drive improvements in the daily work. The Company's environmental impact is measured, documented and communicated to all employees and to the Environmental Authorities.

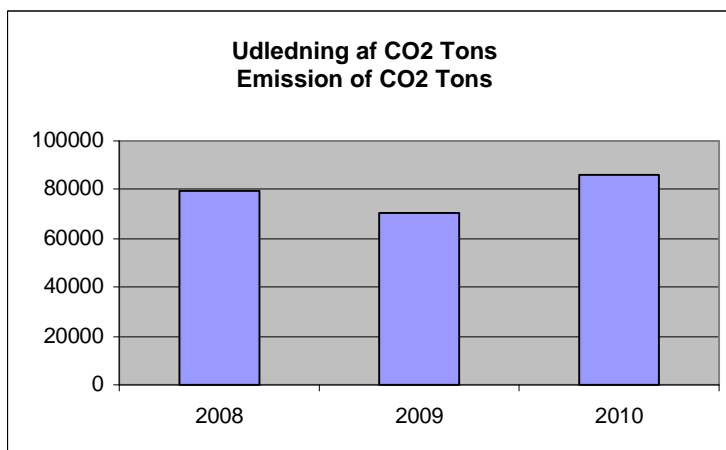
Result:

Since 2004 Company has an environmental management system certified according to the ISO 14001-standard

A big amount of energy is used for the manufacture of Company's products. The company produces electricity based on consumption of natural gas which causes lower CO₂ emission, compared to the CO₂ emission from the electricity delivered from the grid.

The Company's consumption of natural gas in 2010 resulted in a CO₂ emission of 86,149 tons. If the Company had purchased all the energy from the grid, the CO₂ emission would have amounted to approx.160,000 tons.

The increased CO₂ emission in 2010 is actually resulting from an increase in production.



Restprodukterne fra produktionen udgøres af filtreringsmateriale perlit samt rester af citruskaller og tang i form af pektinrest og tangrest. Perlit og tangrest udsprede som strukturforbedrende produkter på landbrugsjord, og pektinresten anvendes til kreaturfoder. Slam fra virksomhedens eget renselanlæg udsprede på landbrugsjord i Tyskland, der opererer med differentierede grænseværdier. Dvs. at hvert stykke jord evalueres for egnet indend udspreningen foretages.

The residual products from the production consist of the filtration material perlite, citrus peel in the form of pectin residues and seaweed. Perlite and seaweed residues are used as texture improving products on farmland and pectin residues are used as cattle feed. Sludge from Company's own wastewater treatment structure is spread on farmland in Germany where they operate with differentiated limit values. This means that each piece of land is evaluated for suitability before the spreading takes place.

Affaldsmængdernes fordeling på bortskaffelsesmetode:

Distribution of waste:

	2008 Tons	2009 Tons	2010 Tons
Genanvendelse / Recycling	108.403	90.638	103.230
Forbrænding / Incineration	453	1.287	3.865
Deponering / Disposal	358	283	358
Affald i alt / Total Waste	109.214	92.208	107.453

Den øgede affaldsmængde i 2010 til genanvendelse skyldes højere produktion. Den øgede affaldsmængde til forbrænding skyldes, at cadmium indholdet i en del af tangresten har været over grænseværdierne for udsprede på landbrugsjord (cadmium indholdet stammer fra tangtypen). Der arbejdes på at finde en alternativ løsning for genbrug af denne del af tangresterne.

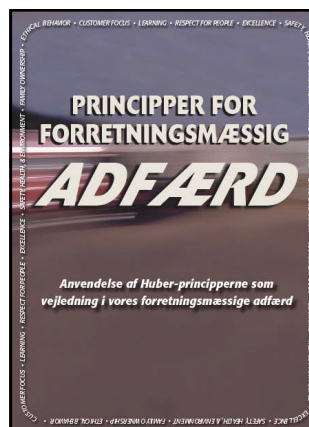
The amount of recycled waste in 2010 has increased due to an increase in production. The reason for the increased amount of waste for incineration is that part of the seaweed waste has had a cadmium content exceeding limit values for spreading it on farmland (the cadmium originates from the seaweed type). The Company is currently working on finding an alternative solution for recycling this part of the seaweed waste.

Etisk adfærd

Politik:

Virksomheden er af den opfattelse, at etisk adfærd drejer sig om, hvordan virksomheden udøver forretning og hvordan medarbejderne optræder i forhold til andre. Huber principperne danner grundlag for koncernens etiske program, d.v.s. de værdier og principper, som følges ud over lovgivningsmæssige krav.

Virksomhedens medarbejdere bliver bedt om at optræde professionelt og etisk ansvarligt over for andre. Virksomheden udøver forretning efter de højeste standarder for overholdelse af love, regulativer og koncern politikker, såvel som internationalt accepterede standarder.



Handling:

Nye medarbejdere får udleveret håndbogen "Principper for forretningsmæssig adfærd". En håndbog, som indeholder retningslinjer for, hvordan de etiske principper følges. Efter at være blevet introduceret til retningslinjerne af en leder, bliver den enkelte medarbejder bedt om at bekræfte, at han/hun forstår dem og forpligter sig til at efterleve dem.

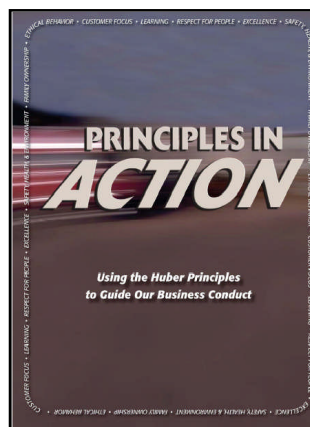
Virksomheden ønsker at opbygge relationer med leverandører, som følger tilsvarende retningslinjer og standarder.

Ethical Behaviour

Policy:

The Company believes that ethical behaviour is about how the Company conducts business and how its employees behave toward others. The Huber Principles are the basis of Company's Ethics Program, i.e. the values and principles followed beyond regulations which are mandatory by law.

Company employees are requested to conduct themselves with professionalism and ethical responsibility toward others. Company is operating its business with the highest standard for compliance with laws, regulations and corporate policies as well as internationally accepted standards.



Action:

New employees receive the "Principle in Action", a handbook containing the guidelines on how to follow the ethical principles. After being introduced to the guidelines by a supervisor, every employee is asked to confirm that he/she understands them and commits to adhere to the principles.

The Company seeks to build relations with suppliers who follow guidelines and standards corresponding to its own.

De relevante retningslinjer bliver kommunikeret ud til leverandørerne, og virksomheden følger ved regelmæssige besøg og audits op på efterlevelsen af virksomhedens principper. Områder med særligt behov for opfølgning overvåges løbende af virksomhedens lokale medarbejdere.

Resultat:

Principperne tilskynder åben kommunikation og sikrer, at potentielle etiske problemstillinger nemt kan komme op til overfladen og bliver løst korrekt.

Rapporterede sager om potentielt upassende adfærd bliver omhyggeligt fulgt op. Overtrædelse af retningslinjerne fører til korrigerende handlinger, og hvis det skønnes relevant, disciplinære tiltag. Virksomheden vil undlade at indgå forretning med leverandører, som viser sig ikke at leve op til virksomhedens standarder.

Respekt for mennesker

Politik:

Virksomhedens principper for forretningsmæssig adfærd omfatter retningslinier for udøvelse af fair beskæftigelsespraksis. Virksomheden er stolt af koncernens mangeårige tradition for at behandle alle medarbejdere med respekt og værdighed.

I henhold til koncernens princip om at vise "Respekt for mennesker" værdsætter virksomheden forskellighed og godt teamwork blandt medarbejderne. Diskrimination p.g.a. køn, race, seksuel orientering, alder, nationalitet, religion eller politisk overbevisning accepteres ikke.

Ydermere forpligter virksomheden sig til at vise social ansvarlighed for befolkningen i de lokalområder, hvor virksomheden opererer.

The relevant guidelines are communicated to suppliers and Company follows up on compliance with its principles during regular visits and audits. Areas with a particular need for follow up are monitored continuously by local Company employees.

Result:

The principles encourage open communication and ensure that potential ethical concerns can be easily surfaced and properly resolved.

Reported issues about potentially improper conduct are being thoroughly followed up. Violation of the guidelines lead to corrective actions and, if deemed appropriate, disciplinary measures. Company will avoid doing business with suppliers that turn out not to comply with its standards.

Respect for People

Policy:

The "*Principles in Action*" comprise guidelines for fair employment practises. The Company is proud of the Group's long-standing tradition to treat all employees with respect and dignity.

Under the "Respect for People" principle, Company values employee diversity and superior teamwork and forbid discrimination due to gender, race, sexual orientation, age, nationality, religion and political belief.

Further, the Company is committed to show social responsibility for the population in the local communities where it is operating.



Handling:

Ansættelse, forfremmelse, aflønning eller andre beskæftigelsesrelaterede beslutninger træffes alene på grundlag af faktorer som indsats, kvalifikationer og andre jobrelaterede kriterier.

Virksomheden støtter sociale tiltag i lokalsamfundet, f.eks. med årlige donationer til de lokale spejdere, den lokale idrætsklub og det lokale museum.

På uddannelsesområdet indgår virksomheden i et aktivt samarbejde med skoler og uddannelsesinstitutioner. Grupper af studerende besøger hyppigt virksomheden, og nogle studerende samarbejder med virksomheden i forbindelse med udarbejdelse af deres master projekt eller andre professionelle projekter. Virksomheden gør opmærksom på sig selv blandt studerende ved at stille op ved job messer og andre branding arrangementer.

Resultat:

Virksomheden er kendt i lokalsamfundet som en god arbejdsplads og for at have en modtagelig og åbensindet indstilling til nye ideer og aktiviteter.

Action:

Employment, promotion, salary or other employment related decisions are taken solely on the basis of factors such as effort, qualification or other job-related criteria.

Further, the Company is supporting social activities in its local communities, e.g. through yearly donations to the local scouts, the local sports club and the local museum.

In the educational area the Company cooperates with schools and educational institutions. Groups of students are visiting Company's plant frequently and some students cooperate with Company while making their master degree or conducting other professional projects. The Company brands itself among the students through participation to job exhibitions and other branding activities.

Result:

Company is known in the local community as a good place to work and for showing a receptive and open minded attitude towards new ideas and activities.

