



ENERGISE YOUR
SCIENCE FOR LIFE

MVO Verslag 2015-2017





INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD: 04
DUURZAAM DISHMAN

SAMENVATTING 06

HOOFDSTUK 1: 9 PROFIEL VAN DISHMAN NETHERLANDS

MISSIE & VISIE 12

MARKTEN EN PRODUCTEN 14

TIJDLIJN: DISHMAN 18
DOOR DE JAREN HEEN

HOOFDSTUK 2: 21 BEDRIJFSVOERING

BELANGRIJKE VERANDERINGEN 23

RISICO- EN COMPLIANCE 24
MANAGEMENT

HOOFDSTUK 3: 30 ISSUES MATERIALITEITSINDEX

STAKEHOLDERS & 31
MATERIALITEIT

HOOFDSTUK 4: 32 STAKEHOLDERS

OMWONENDEN 33

36 ONZE MEDEWERKERS

37 LOKALE POLITIEK
EN OVERHEDEN

41 KLANTEN

44 LEVERANCIERS

45 HOOFDSTUK 5: ISSUE RAPPORTAGE

45 HERGEBRUIK VAN BRONNEN

48 STAGE IN
MELBOURNE, AUSTRALIË

52 LUCHTEMISSIES

55 WERKCONDITIES

59 MAATSCHAPPELIJKE
BETROKKENHEID

66 TOELICHTING OP
DIT VERSLAG

66 COLOFON

“Met kleine kiezelsteentjes bouw je ook een dam”

VOORWOORD: Duurzaam Dishman

‘Iets doen met duurzaamheid’ komt voort vanuit mijn eigen overtuiging en perspectief op de wereld. Ik word ouder, reis veel en zie veel. Gebruik maken van de aarde betekent in mijn beleving ook: er zuinig op zijn en verantwoordelijkheid nemen. De verantwoordelijkheid om de wereld een beetje mooier achter te laten dan dat ik hem aantrof. Noem het ambitieus, maar dat is mijn persoonlijke drijfveer om mijn impact te gebruiken om de wereld te verbeteren.

Van afval scheiden naar een duurzaam bedrijf

‘Iets doen met duurzaamheid’ komt voort vanuit een gezamenlijke overtuiging en perspectief op de wereld. Gebruikmaken van de aarde betekent ook: er zuinig op zijn en er verantwoordelijkheid voor nemen. De verantwoordelijkheid om de wereld een beetje mooier achter te laten dan dat we hem aantreffen. Onze impact gebruiken om de wereld te verbeteren, dat is wat we voor ogen hebben.

Het begin van een duurzaam bedrijf

Het is een intrinsiek proces. Persoonlijke duurzaamheidsinspanningen kenden we allemaal, maar al gauw rees de vraag: hoe kunnen we bij Dishman Netherlands verantwoordere ondernemen. Waar begin je? Door gewoon een stip op de horizon te zetten; in 2014 hebben wij intern vastgesteld dat er binnen twee jaar een beleid op duurzaamheid moest zijn. We sloten ons aan bij MVO Nederland en doorliepen het hele traject om te kijken wat een duurzamere organisatie betekent.

We liepen tegen weerstand aan toen we in deze beginfase vertelden over onze plannen. “Hoe serieus is het gesteld met de opwarming van de aarde? Is het echt zo erg dat ik veel consumeer?” Vragen waarmee onze medewerkers ons uitdaagden. Ons antwoord: alles wat je doet heeft impact. Alle kleine veranderingen doen ertoe; met kleine kiezelsteentjes bouw je ook een dam. We hebben een gezamenlijke inspanningsplicht. Het heeft flink wat overtuigingskracht nodig gehad, maar we hebben grote stappen gemaakt. We zijn vol enthousiasme over de nog te nemen stappen. En het mooiste compliment: de waardering die we van onze stakeholders krijgen.

Van vaag idee naar concretisering

Met het idee ben je er niet. Een duurzamere organisatie vraagt om duurzamer denken. Als managementteam van Dishman Netherlands hebben wij de taak de waarde van onze organisatie te vergroten. Dat zit enerzijds in financieel winst maken. Maar ook in maatschappelijke, natuurlijke, sociale en culturele waarde toevoegen. En dus ook in het maken van duurzamere keuzes. Zo kiezen we niet automatisch voor groei. Brengt iets geen verduurzaming van de keten mee, dan beginnen we er niet aan. Het heeft ook betekend dat we risico's moesten verminderen, zoals de bodemverontreiniging waarmee we te maken hadden. Constant hadden we hierover consultants over de vloer voor metingen en rapportages, maar niet voor het schoonmaken. Totdat we besloten het structureel aan te pakken. Een ingrijpende actie, maar we gaan alles schoonmaken. In de

ideale wereld concentreren we ons op 'makkelijk te introduceren acties die veel impact hebben', maar dat kan niet altijd. Onze materialiteitsindex biedt houvast bij het stellen van prioriteiten. Daarnaast moeten we vooral kijken waar serieuze actie vereist is. Onze duurzaamheidsplannen hebben we beschreven over een periode van twee jaar. Vanuit het borgingsprincipe zullen we elke twee jaar de resultaten bekendmaken. Dat doen we door te rapporteren in het financieel jaarverslag en duurzaamheidsverslag.

Rob Eijkman (a.i.)
Willem Bakker
Pim Alberti
Roy Derksen
Jeroen de Jong
Managementteam, Dishman Netherlands



Nog nooit zorgen gemaakt

“We wonen hier pas een jaar, maar we ervaren totaal geen hinder van de fabriek. Zorgen over veiligheid? Tja, de gasleiding in het appartementencomplex kan net zo goed ontploffen natuurlijk. Eerlijk gezegd heb ik me daar nog nooit zorgen om gemaakt. We hebben het ook niet over een fabriek ter grootte van DSM natuurlijk.”

Buurtbewoner J. Wallet

SAMENVATTING

Tijdens de verslagperiode 2014 tot en met 2016 hebben we behoorlijk wat zaken aangepakt op het gebied van duurzaamheid. De drie belangrijkste veranderingen zijn de bouw van een nieuwe fabriek die tijdens de periode van verslaglegging het oudste gebouw op ons bedrijventerrein heeft vervangen. We zijn in 2014 gedeeltelijk gestopt met vitamine D3. Dishman Netherlands heeft - vanwege de hevige concurrentie – zich teruggetrokken uit de cholecalciferol-markt. Tot slot hebben we op 1 april 2015 onze deelname aan de cao beëindigd. Dit bood ons de unieke kans een nieuw, duurzaam arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen, passend bij de veelzijdigheid van onze medewerkers. In 2016 hebben we de nieuwe voorwaarden definitief gemaakt.

Veiligheid

In de verslagperiode 2014 - 2016 zijn veel risicoanalyses uitgevoerd, waaronder een groot aantal analyses volgens HAZOP (HAZard and OPerability studie). Een bekende methode voor het identificeren van gevaren en ongewenste situaties. In 2014 hielden we een enquête onder het personeel om de ‘safety-maturity’ te meten. Met de uitkomst waren we niet volkomen tevreden. In de afgelopen twee jaar zijn we hard aan de slag geweest met verbeterpunten en –trajecten.

Hergebruik bronnen

Wolvet wordt schaarser en duurder. Dat maakt dat we continu blijven zoeken naar alternatieve grondstoffen met dezelfde kwaliteit. We willen vóór 2020 de gehele grondstofketen goed in kaart hebben gebracht. In 2022 moeten de producten van Dishman bovendien ‘mulesing-vrij’ zijn. Daar dragen we zelf ook aan bij door te zoeken naar duurzame alternatieven. Tijdens de verslagperiode hebben we onder meer een oplossing gevonden om het sulfaatgehalte in onze afvalwaterstromen te reduceren en bronwaterspilling tegen te gaan. Deze vonden we in PPL, een reststroom uit de aardappelverwerking.

Luchtemissies

Het gebruik van gas voor stoomproductie en oplosmiddelen binnen onze bedrijfsprocessen is onontkoombaar. Toch zijn de emissies al met 90% verminderd ten opzichte van de jaren '80. We bouwden in 2014 een installatie om zelf lucht te scheiden in afzonderlijk stikstof en zuurstof. In 2014 hebben we ook een belangrijke en winstgevende besparing kunnen realiseren door de ingebruikname van een retourcondensaat; hiermee kunnen we de helft van het ketelwater opnieuw gebruiken en besparen we op energie en chemicaliën. Significante besparingen op het gebied van gas en het plaatsen van nieuwe branders het ketelhuis hebben onze NO_x-emissie aanzienlijk gereduceerd.

Werkcondities

Op de totstandkoming van de nieuwe arbeidsvoorwaarden zijn we trots. Medewerkers moeten in staat worden gesteld hun hele loopbaan bij Dishman te kunnen werken. Daarom moeten de voorwaarden flexibel zijn en gericht zijn op ontwikkeling en lange termijn. Iedereen heeft nu een persoonlijk budget. Oude regelingen met voordelen voor een selecte groep zijn gelijk getrokken. Niemand is er op achteruit gegaan, een belangrijke voorwaarde om te onderstrepen dat het geen bezuinigingsactie betreft, maar een manier om modernere arbeidsvoorwaarden te creëren.

Maatschappelijke betrokkenheid

Onze maatschappelijke engagement tonen we door lokaal zichtbaar te zijn. Tijdens de laatste open dag op 26 september 2015 mochten we maar liefst 1200 bezoekers ontvangen en rondleiden. Dishman Netherlands ondersteunt elk jaar een lokaal goed doel. In 2015 steunden we de Stichting Present, in 2016 werd 'Kinderen van de voedselbank' gekozen als goede doel. Door het hele jaar organiseren medewerkers evenementen en acties voor geldinzameling. Dishman Netherlands verdubbelt na een jaar de totale opbrengst.

Ambitie: oplosmiddelvrij werken

In elk hoofdstuk leest u over onze ambities met betrekking tot de besproken onderwerpen. Een grote uitdagende en overkoepelende ambitie is ons streven om in 2030 zonder schadelijke oplosmiddelen te werken en geheel afvalvrij te produceren. We werken ernaartoe om stoffen als ethanol, aceton en heptaan volledig uit te sluiten.



HOOFDSTUK 1

Profiel van Dishman Netherlands



Over Dishman Group

Dishman Netherlands BV maakt deel uit van de Dishman Group, wat 30 jaar geleden is opgericht door Jay Vyas. De grootste fabriek beslaat 300.000 m² en is gevestigd in Baula, de grootste stad van de provincie Gujarat in India. Ook in China en de Europese landen Zwitserland, Engeland, Frankrijk en Nederland heeft Dishman locaties.

Dishman Netherlands

Een Indiaas concern van flinke omvang en een chemiefabriek, midden in een woonwijk in Veenendaal. Op het 'eerste gehoor' een groot en wat onwaarschijnlijk contrast. Toch heeft Veenendaal historisch gezien al heel lang een link met wolvet. Op de plek naast onze huidige fabriek in Veenendaal stond vroeger de Scheepjeswolfabriek (zie kader). Om de afvalstroom (het geïsoleerde wolvet) te kunnen gebruiken voor de vervaardiging van cholesterol werd een chemische fabriek gebouwd naast de wolverwerkingsfabriek. Dit is de fabriek waar Dishman Netherlands vandaag de dag nog steeds is gevestigd. Dishman Netherlands is actief in de marketing, verkoop en productie van vitamine D-analoga, cholesterol- en lanoline-aanverwante producten. Dat doen we voor belangrijke markten, zoals de farmacie, cosmetica, foodsector, diervoerindustrie en voor industriële toepassingen.

Veenendaal. Turfwinning liep in die tijd op zijn einde en op de Veluwe - waar immers schapen zat waren - zagen ze wel wat in de verwerking van wol. Dat kwam neer op wolkammen en –spinnen. Dirk Stevenszoon van Schuppen had 13 knechten in dienst en mocht zich daarmee een groot bedrijf noemen. Nadat zijn wol in Leiden machinaal werd gesponnen, werd het in Veenendaal verder bewerkt.

Al gauw groeide de ‘ Veenendaalsche Sajet- en Vijfschachtenfabriek v/h Wed. D.S. van Schuppen en Zoon’ uit tot een van de grootste Veense bedrijven. De overgang van huisnijverheid naar industrie verliep geleidelijk. Bij het bedrijf, dat later ook wel de Scheepjeswolfabriek werd genoemd, hadden de werknemers het beter dan bij de concurrenten, waar de werkomstandigheden nog wel eens te wensen over lieten. Het duurde nog tot 1946 tot het bedrijf werd aangevuld met een chemiebedrijf dat we tegenwoordig kennen als Dishman.

De Scheepjeswol ging in 1986 failliet. Drie jaar later wordt de fabriek met de grond gelijk gemaakt voor de woningen en het winkelcentrum. Het enige wat nog verwijst naar de geschiedenis van de wolfabriek is de naam van het huidige winkelcentrum de Scheepjeshof.

(Bron: Wikipedia)

“Wereldwijd

Outsourcing

Wereldwijd verlenen de bedrijven verenigd in de Dishman Group services aan de farmaceutische industrie. We zijn een outsourcing partner voor farmaceutische bedrijven en bieden een omvangrijk portfolio aan producten. Bij contractproductie zorgt Dishman zowel voor de ontwikkeling als de schaalvergroting en productie van farmaceutische tussen- en eindproducten.

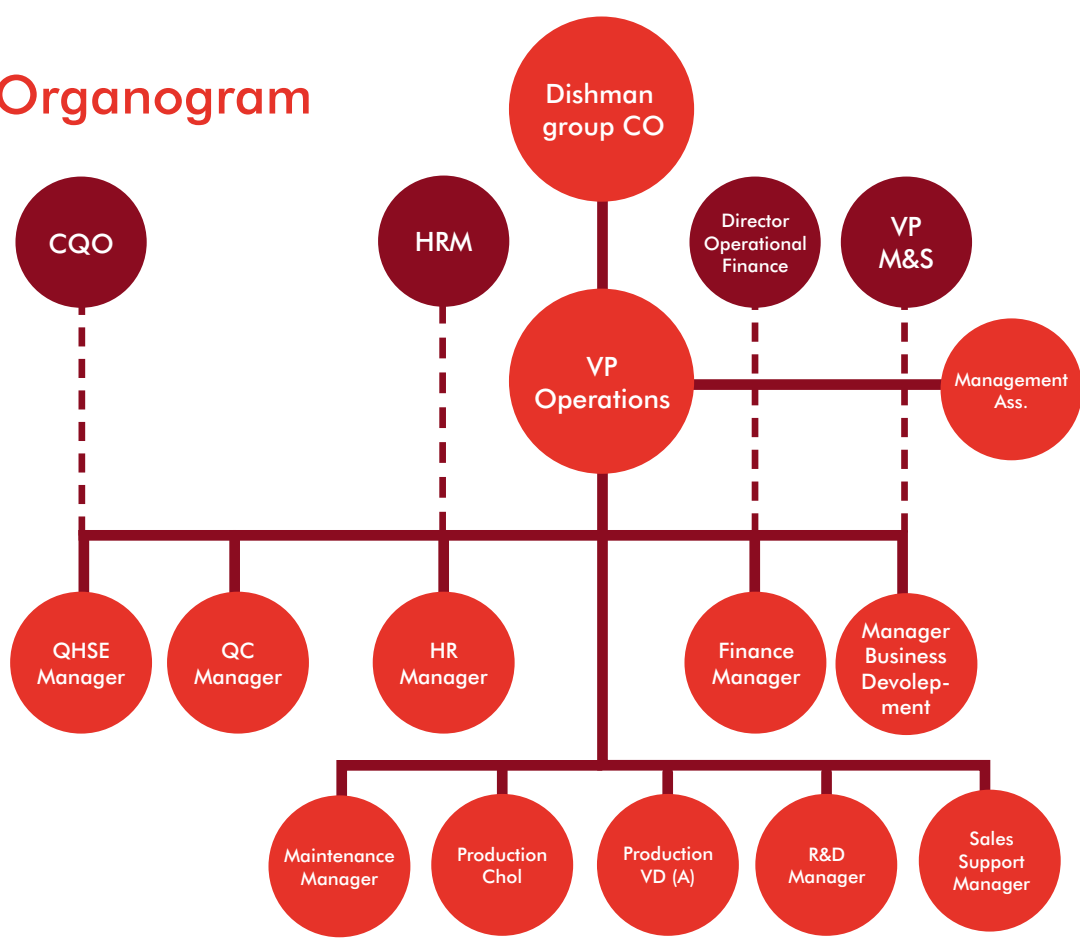
Als onderdeel van de farmaceutische industrie zijn we ook medeverantwoordelijk voor deze industrie, vinden wij. Als Dishman Group investeren we continu in nieuwe, betere oplossingen. Zo voorzien we onze farmaceutische klanten vandaag en in de toekomst van hoogwaardige kwaliteitsproducten en service.

Ontwikkelingen

De focus van de Dishman Group ligt vooral bij de ontwikkeling van producten tegen cardiovasculaire ziekten, oncologiemedicijnen en vitamine D-analoga. Erg belangrijk voor de toekomst van de samenleving, omdat de actieve stoffen kunnen bijdragen aan een betere vitamine D-huishouding in het lichaam.

een partner voor farmaceutica”

Organogram



Grootte van de onderneming

	2014 - 15	2015 - 16	2016-17
Werknemers	63	61	63
Bruto winst (MEUR)	11,3	17,3	15,9
Winst na belasting (MEUR)	3,7	6,3	7,5
Current ratio	2,1	3,4	3,4
Solvabiliteitsratio	0,58	0,66	0,73

Aantal medewerkers	2014	2015	2016
Totaal FTE	62,55	59,45	59,60
In (FTE)	1,73	3,05	2,50
Uit (FTE)	5,70	6,15	2,35

Missie

Er zijn straks 9 miljard te voeden monden. De wereld van vandaag vraagt onder andere om voedsel en veilige medicijnen. Terreinen waarop wij als Dishman een waardevolle bijdrage kunnen en willen leveren. Door te zorgen voor een veilige en gezonde voedsel- en geneesmiddelenvoorziening. Dat doen we zowel aan de productie- als onderzoekskant op een verantwoorde manier.

Visie

op professionaliteit, betrouwbaarheid en duurzaamheid

We ontwikkelen en maken producten van hoogwaardige kwaliteit die een positieve invloed hebben op de gezondheid en het welzijn van mens en dier. Productieprocessen hebben vrijwel altijd impact op mens en milieu. Het is onze ambitie om de negatieve impact zo klein mogelijk te houden. Daarvoor zetten we beste technieken en innovaties in en hebben we een sterke focus op veiligheid en duurzaamheid. En we stellen onszelf concrete doelen, zoals een 'oplosmiddelvrij productieproces in 2030'.

Bij alles wat we doen hebben we niet alleen te maken met de hoge kwaliteitseisen die we onszelf stellen, maar ook met onze omgeving. Voor onze klanten en leveranciers willen we een betrouwbare partner zijn. Voor onze medewerkers een professionele, veilige plek met aandacht voor iedereen. Voor de omwonenden een goede buur. Voor de overheid een partner die verantwoordelijkheid neemt en meedenkt. Verschillende belangen die allemaal even zwaar wegen.

Duurzaam ondernemen begint in je eigen organisatie. Naast een focus op milieueffect, betekent het ook een duurzame werkgever zijn. Door mensen de kansen en mogelijkheden te geven zich te ontwikkelen en voor langere tijd aan ons binden. Zij zijn immers ons kostbaarste goed.

OVER WOLVET

Wolvet

Wolvet (ook wel lanoline genoemd) wordt gewonnen bij het wolwasproces. Het is in feite een restproduct dat overblijft na het wassen van de wol, door het water te laten verdampen en te reinigen. De wol die we gebruiken is voor een groot deel afkomstig van schapen uit Australië, Nieuw-Zeeland en Zuid-Amerika. Op locaties in verschillende landen, waaronder China en Tsjechië, wordt de wol gewassen, waarna het geïsoleerde wolvet wordt geëxporteerd naar Dishman Netherlands.

100% gebruik van grondstoffen

Een biobased economie is gebaseerd op groene grondstoffen, oftewel: biomassa. Dit is al het plantaardige of dierlijke materiaal, of bewerkt materiaal van plantaardige of dierlijke herkomst. Wolvet is een dierlijk afvalproduct dat slechts een restproduct zou zijn. Voor Dishman Netherlands is het de grondstof voor onze producten. Deze grondstof cq. reststroom wordt door de vervaardiging van onze producten 100% benut.



“Cholesterol
uit wolvet?!”

MARKTEN EN PRODUCTEN

Cholesterol

Wij gebruiken het primair voor de productie van verschillende cholesterolproducten, voor bijvoorbeeld hulpstoffen voor medicijnen, cosmetica, additief in garnalenvoer en vloeibare kristallen en als grondstof voor de productie van Vitamine D. Cholesterol is er in verschillende verbindingen zoals NF, SF, en HP, die allemaal hun eigen toepassingen hebben.

- Cholesterol SF wordt gebruikt als ingrediënt voor in garnalenvoer, waardoor de jonge garnalen sneller groeien en goed vervellen. Cholesterol is een bouwsteen voor het weefsel van de garnalen waar het bijdraagt aan de groei door garnalen in staat te stellen beter te vervellen.
- Cholesterol NF functioneert als emulgator in cosmetische formuleringen en als vocht- inbrenger in huidverzorgende cosmetica. Het wordt ook gebruikt voor de productie van vloeibare kristallen. Ook wordt cholesterol NF gebruikt als grondstof voor de productie van Vitamine D.
- Cholesterol HP wordt voornamelijk in de pharma gebruikt in 'injectables'. Door het inkapselen van actieve stoffen kan het een gecontroleerde afgifte mogelijk maken of zelf een specifiek gebied in het lichaam bereiken. maakt gecontroleerde afgifte mogelijk door het inkapselen van actieve stoffen in 'injectables'. Daarnaast kan het gebruikt worden als grondstof voor dragers voor diagnostische stoffen: liposomen.

Vitamine D3

Wolvet is ook de basis voor de productie van vitamine D3-producten (Vitamine D-analoga). Met behulp van ultraviolet licht kan cholesterol worden omgezet in vitamine D3. Deze uitvinding werd gedaan in 1927 door Philips. Het was de aanleiding voor de oprichting van het farmaceutische bedrijf Philips-Duphar, een van de eerste eigenaren van ons huidige bedrijf.

Vitamine D-analoga zijn erg belangrijk voor onze toekomst. Het zijn actieve farmaceutische ingrediënten die kunnen bijdragen aan een betere vitamine D-huishouding in het lichaam. Deze stoffen worden gebruikt voor de vervaardiging van medicijnen voor lever- en nierpatiënten, mensen met botaandoeningen en mensen met psoriasis. Bij de onze ontwikkeling van producten voor de farmaceutische industrie hebben we altijd als doel om mensen zo lang en gezond mogelijk te kunnen laten leven. Vitamine D-analoga worden geproduceerd in de verschillende vormen, onder andere calcitriol, calcifediol en alfacalcidol.

Lanoline-alcoholen

Lanoline Alcoholen worden vooral gebruikt in cosmetica en worden verkocht waar wij het verkopen onder de merknaam Dusoran. Dusoran is ideaal voor gebruik in haarkleurmiddelen, crèmespoelingen, haarbehandelingen (zoals permanent), 2-in-1-haarproducten en verzorgingproducten voor huid- en gezicht. Daarnaast worden andere Lanoline Alcoholen en onze Lanoline Vetturen De lanoline-vetturen worden daarnaast gebruikt voor onder andere de behandeling de van lederproducten.

Research en development

We maken niet alleen onze eigen producten, Dishman Netherlands levert ook diensten op het gebied van contractresearch en -development van actieve farmaceutische ingrediënten. Dat betekent dat we in opdracht van de farmaceutische industrie ook geneesmiddelen (API's) ontwikkelen en produceren. Dat doen we in ons eigen moderne en volledig uitgeruste laboratorium.

Marktsector Cholesterol

Feed	60%
Pharma	10%
Cosmetics/Technical	30%

VDA

Pharma 1	00%
----------	-----

Geografische verdeling

Europe	36%
Asia	24%
South America	14%
USA	14%
Rest of World	12%



***“We werken toe naar
productieprocessen
zonder schadelijke
oplosmiddelen”***

Jeroen de Jong,
manager QHSE Quality, health, safety, environment

DOEL: IN 2030 WERKEN ZONDER

Hoe wenselijk zou het zijn om tijdens het productieproces van chemische producten de brandgevaarlijke oplosmiddelen te vervangen door een minder risicovol en duurzaam alternatief. Het zou veel veiligheidsproblemen oplossen. De voordelen mogen duidelijk zijn, maar hoe haalbaar is het om zonder oplossingsmiddelen in de chemische sector te werken? Utopie of een unieke doorbraak?

Jeroen: “Stoffen als ethanol, aceton en heptaan zouden we liever uitsluiten van onze productieprocessen. Vandaag de dag kan dat helaas nog niet. Op dit moment gebruiken we uitsluitend organische oplosmiddelen en we werken ernaartoe om in 2030 zonder schadelijke oplosmiddelen te werken en geheel afvalvrij te produceren.

Mieke: “We spraken de afgelopen tijd veel green chemists over de mogelijkheden. De technieken en vervangende stoffen zijn al op de markt. Niet voor niets is de verfindustrie al veel langer geleden overgestapt op oplosmiddelvrije verf. Hier zagen we echter dat het alternatief, biocide, in eerste instantie nog veel vervelender was. We kunnen niet over één nacht ijs gaan. Het is een ambitieus doel, maar als je jezelf geen doelen stelt, gebeurt er niets. Het is mogelijk, daar zijn we van overtuigd.”

Jeroen: “En lukt het niet? Dan moeten we ook uitleggen waarom het niet is gelukt. We gaan het ene probleem niet inruilen voor een ander probleem. Zo zouden wij nu bijvoorbeeld al superkritische CO₂ als industrieel oplosmiddel kunnen gebruiken om heptaan te vervangen. Maar dan zullen we veel meer



“Als je jezelf geen doelen stelt, gebeurt er niets”

Mieke Sibeijn,
R&D manager bij Dishman Netherlands

OPLOSMIDDELEN

elektriciteit verbruiken, dan vormt zich dus een nieuw probleem. En één van de grootste uitdagingen is om dezelfde kwaliteit te kunnen blijven leveren.”

Mieke: “Vanuit mijn functie is het heel interessant om mij met dit onderwerp bezig te houden. Ik houd me bezig met brainstormsessies met mensen uit verschillende velden. We laten studenten meedenken. En we leggen het onderwerp ook neer bij Institute for Sustainable Process Technology (ISPT). Zodra we een alternatief denken te hebben, beginnen we met een serie testen in een unieke pilotinstallatie.”

Jeroen: “Daarna volgt een traject van ontwerpen en rekenen. Wat betekent het als we een vervangend oplosmiddel gebruiken op onze schaal?”

Microractoren zijn nu beschikbaar op kleine schaal. Wolvet, dat op tonniveau wordt verwerkt, gaat daar niet doorheen. En dan rijst nog de vraag: gaan we het proces in één keer vervangen of laten we het uit risico-overweging eerst er naast draaien? Kortom: we hebben nog een lange weg te gaan, maar we geloven hier in!”

Overige emissies	2013	2014	2015	2016
NO _x (kg)	1342	2009	1630	1487
NMVOs (ton)	50,9	64,0	66,1	33,6

TIJDLIJN

Dishman door de jaren heen

1944

Ontdekking (bij toeval) van een isolatiemethode met calciumchloride adduct.



1943

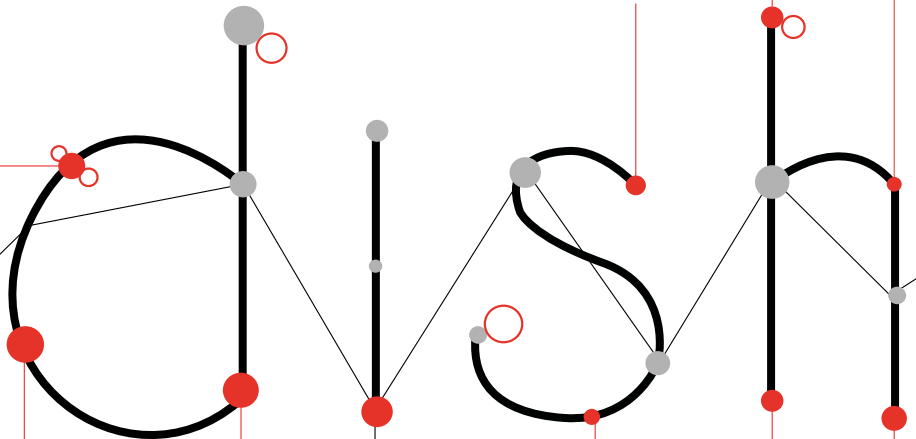
Opdracht aan de Bataafische Petroleum Maatschappij voor een onderzoek naar isolatie van cholesterol uit wolvet.

1946

Bouw van een chemische fabriek naast het Scheepjeswolcomplex: 'De Veffabriek'.

Jaren 20-30

Ontwikkeling en productie van vitamine D3 door Philips. Cholesterol wordt als grondstof gebruikt.



1986

Bouw van een nieuw lecithine productie-proces.

1985

Het proces van adductvorming wordt vervangen door het veel schonere kolomchromatografieproces

1988

Nieuwbouw ketelhuis vanwege faillissement Scheepjeswol.



1996

ISO 9002 certificering voor productie, verkoop en distributie van Cholesterol.

Stoppen met verzeeping; het proces wordt uitbesteed aan Croda, Engeland

1992

Lecithineproductie gestopt door marktontwikkelingen. Reorganisatie van het proces.

1997

Nieuwbouw van een nieuw kristallisatie unit.

1947

De eerste partij cholesterol komt uit de fabriek. De kwaliteit liet nog veel te wensen over.



1948

Een grote brand in de chemische fabriek. De Prins Bernhardlaan moest ontruimd worden! De fabriek werd weer opgebouwd.

1960

Start van de lecithine proeffabriek met grotendeels tweedehands apparatuur.

1969

Overname door Philips Duphar.

1972

Terugwinning van zinkchloride wordt opgestart.

1964

Ingebruikname van nieuwe laboratoria in gebouw VSA, de voormalige wol-opslagloods.

1980

Overname Philips Duphar door Solvay S.A. uit België



1999

ISO 14001 certificering van het milieumanagementsysteem.

2004

Verzeping wordt weer in gebruik genomen.



2011

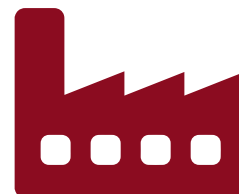
Bouw en realisatie van het productie-laboratorium voor vitamine D-analoga

2013

Bouw en ingebruikname van de nieuwe verzepingsfabriek

2012

Gebouw VSF, waar het allemaal begon, is niet meer geschikt voor productie.



2007

Overname door de Dishman Group.

Blij met de brieven

“Waar gewerkt wordt, vallen spaanders. Overlast ervaren we slechts sporadisch. De stank was vroeger erger, dat valt nu wel mee. We horen wel eens een monotoon geluid vanuit de richting van Dishman, maar als dat het enige is... Helemaal super dat we altijd een brief krijgen als er wat staat te gebeuren trouwens.”

Buurtbewoner B. Rijken



HOOFDSTUK 2

Bedrijfsvoering

PRODUCTIEPROCESSEN EN ACTIVITEITEN

Cholesterol- productie

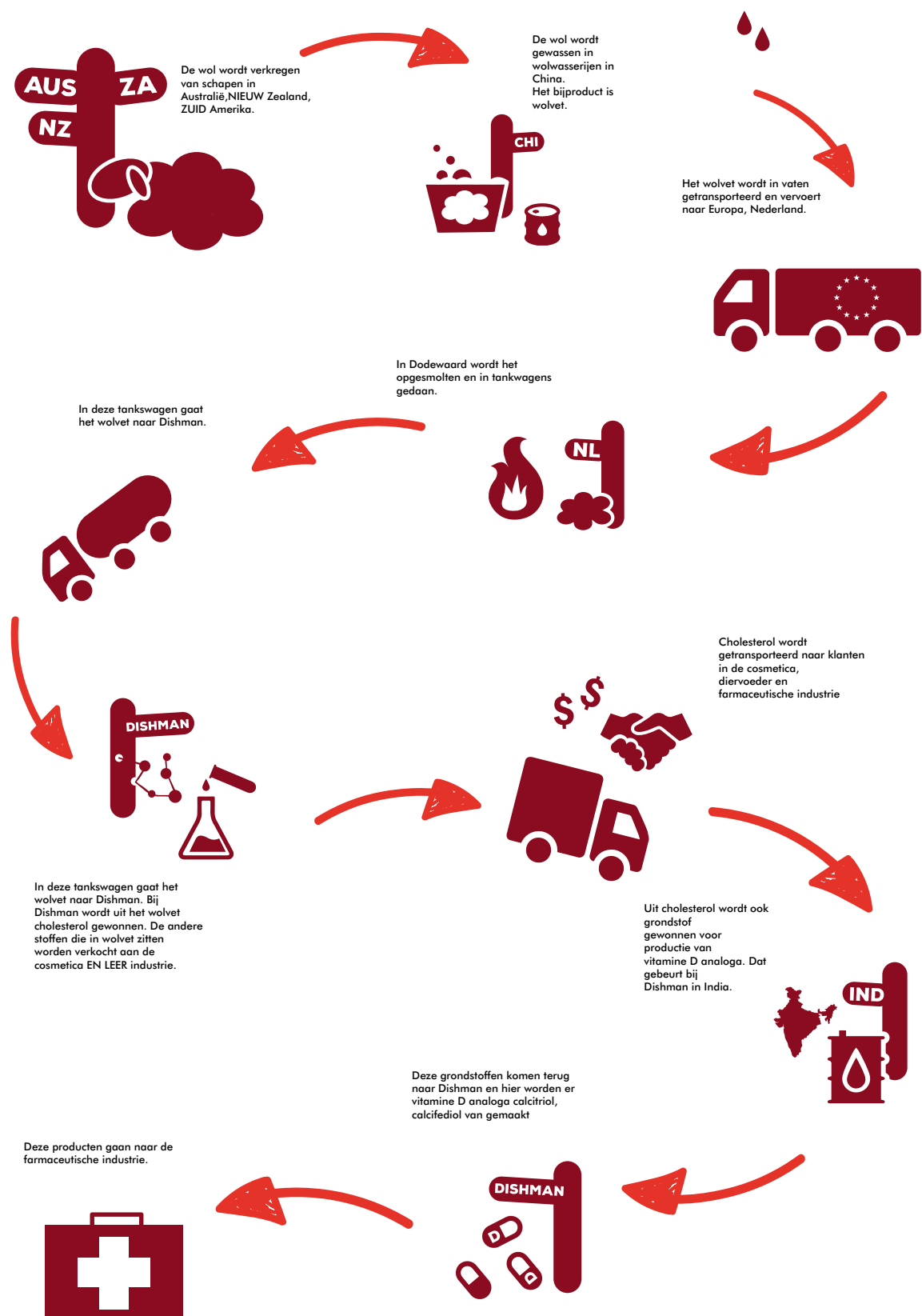
Wolvet bestaat voor een belangrijk deel uit esters van cholesterol, waardoor het de ideale grondstof is voor de productie van cholesterol. Wanneer ruwe wol wordt gewassen, houd je, naast schone wol, wolvet over. Vanuit China, Nieuw-Zeeland en Australië krijgen wij dit wolvet in tankwagens aangeleverd. Vervolgens smelten wij het vet voor een verdere verwerking. Wat volgt is een lang proces dat begint bij 'verzeping', waarbij alcoholen en vetzuren vrijkomen.

Na reiniging van de alcoholen, wordt de cholesterol geïsoleerd door middel van kolomchromatografie. De uiteindelijk overgebleven cholesterol wordt gekristalliseerd en gedroogd tot het eindproduct. Op deze manier kunnen we honderden tonnen wolvet verwerken. De lanoline alcoholen blijven als bijproduct over na de kolomchromatografie en verzeping.

Productie van vitamine D-Analoga

Waar wolvet met tonnen tegelijk geproduceerd wordt, wordt vitamine D-Analoga op een veel kleinere schaal gemaakt. Jaarlijks produceren we slechts enkele kilogrammen. Het proces is echter intensiever en gevoeliger dan bij de cholesterolproductie; de producten zijn zeer toxisch en bij de productie komen hogere veiligheidseisen kijken. Complexe handelingen als bestraling met UV-licht, reacties, kristallisaties en zuiveringen worden uitgevoerd onder zeer beschermende omstandigheden.

BEDRIJFSVOERING PROCESSEN IN ILLUSTRATIE



Milieubelasting en oplossing

Hoewel wolvet als dierlijk restproduct het stempel 'biobased' krijgt, is het benodigde proces om het te isoleren uit de reststroom minder milieuvriendelijk. Voor het opsmelten van wolvet is veel energie nodig, één van de MVO-issues waar Dishman mee te maken heeft. Daarnaast is de productie van cholesterol op dit moment bovendien nog niet mogelijk zonder oplosmiddel. Wolvet is een vaste stof en lost zonder voor het milieu schadelijke oplosmiddel niet op in water.

We beseffen maar al te goed dat Dishman Netherlands op deze punten de grootste milieuwinst te behalen heeft. Een duurzaamheidsuitdaging die ons al jaren bezighoudt, maar niet zonder toekomstperspectief. Het is ambitieus, maar we streven ernaar in 2030 milieuvriendelijke alternatieven te hebben gevonden, waardoor we oplosmiddelvrij kunnen produceren.

Belangrijke veranderingen

Een nieuwe fabriek

Tijdens de periode van verslaglegging is het oudste gebouw op ons bedrijventerrein, waar de verzeping van het wolvet plaatsvindt, compleet afgebroken. Dat moest ook wel, want de fabriek voldeed niet meer aan onze veiligheidsnormen. We hebben een gloednieuwe fabriek gebouwd, nadat we de bodem grondig hebben gereinigd. De sloop, bodemsanering én de nieuwbouw namen slechts één jaar in beslag.

Gedeeltelijk gestopt met vitamine D3

Er is een hevige concurrentiestrijd gaande op de cholecalciferol-markt. Cholecalciferol is een andere benaming voor de vetoplosbare vitamine D3. In 2015 heeft Dishman Netherlands vanwege deze concurrentie besloten zich terug te trekken uit de cholecalciferol-markt. We blijven wel actief op het farmaceutische vlak met de productie van vitamine D-producten, waaronder calcitriol en calcifediol.

Nieuwe arbeidsvoorwaarden

Op 1 april 2015 hebben we onze deelname aan de CAO beëindigd. De invoer van compleet nieuwe arbeidsvoorwaarden bood ons een kans om beter in te spelen op de kracht en veelzijdigheid van onze medewerkers. Onder leiding van de HR-manager en de OR hebben we met het hele bedrijf toegewerkt naar een passend pakket. In 2016 hebben we de nieuwe voorwaarden definitief gemaakt.

Risico- en compliance management

Farmaceutische en chemische bedrijven moeten voldoen aan een grote hoeveelheid wetten en regels. Door een transparante toepassing van risico- en compliance management (als onderdeel van corporate governance) kunnen we het beste voldoen aan de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast zorgt risico- en compliance management voor een balans tussen onze eigen (maatschappelijke) verantwoordelijkheid en die van regelgevende en toezichthoudende overheden.

	Boetes, Dwangsommen
2014	Last onder dwangsom voor een overtreding met betrekking tot opslag van gevaarlijke stoffen: €2.000/dag
2015	Last onder dwangsom voor het te laat melden van een incident: €2.500 per overtreding
2016	Last onder dwangsom voor de overschrijding van de vergunde vracht ethanol in het rioolwater: €500 per overschrijding

Risico's beheersen

Risico's zijn in ons geval 'events': alle gebeurtenissen die het behalen van onze doelstellingen in gevaar brengen. Om de risico's te minimaliseren werken we volgens een vast systeem, waarbij alle risico's periodiek in kaart worden gebracht en geëvalueerd. Overigens kennen we ook 'positieve risico's': onze kansen.

Voor de preventieve maatregelen die we inplannen en uitvoeren, gebruiken we de 'plan-do-check-act'-cirkel van Deming als leidraad. Deze cirkel geeft weer welke rollen en verantwoordelijkheden in welke fase worden uitgevoerd en gemonitord.

Dishman heeft alle geldende wet- en regelgeving goed gedocumenteerd. Systematisch wordt getoets of (nog) voldaan wordt aan de eisen. Aan de eisen koppelen we uit te voeren acties die ons als bedrijf 'compliant' maken en laten blijven. Dat zijn onder meer de periodieke controles, inspecties en metingen.

"Risico = Kans x Gevolg"

Middenin de nacht samen op inspectie

“We hebben een tijdje last gehad van geluidsoverlast. We konden het niet direct traceren, maar het bleek van Dishman te zijn. Ze vroegen ons te bellen als we het geluid weer hoorden, het maakte niet uit hoe laat. Toen het zover was, kwamen ze middenin de nacht kwamen vervolgens direct met 2 man, ik geloof dat het zelfs directieleden waren. De een bleef hier om te luisteren, de ander ging op inspectie in de fabriek. Er werd aan wat knoppen gedraaid en weg was het geluid! Zo fijn dat het serieus genomen wordt. We hebben slechts een paar keer overlast gemeld en altijd werd het direct opgelost.”

Buurtbewoner G.J. Hogenkamp





We wisten waar we aan begonnen

"We horen 's nachts wel eens wat draaien, maar worden er niet wakker van. De ene keer is het wat harder dan de andere keer. Nog nooit hebben we het echter nodig gevonden om het te melden. Er schiet best eens door je hoofd wat er kan gebeuren bij zo'n fabriek, maar dat wisten we ook toen we hier 35 jaar geleden kwamen wonen. We zien trouwens wel dat er regelmatig preventieve veiligheidsoefeningen worden uitgevoerd. Wat fijn is, is dat de informatievoorziening heel goed is en dat er regelmatig een open dag wordt gehouden, we zijn er wel eens geweest."

Buurtbewoners Sylvia en Jan Staal / J.L.M. Staal

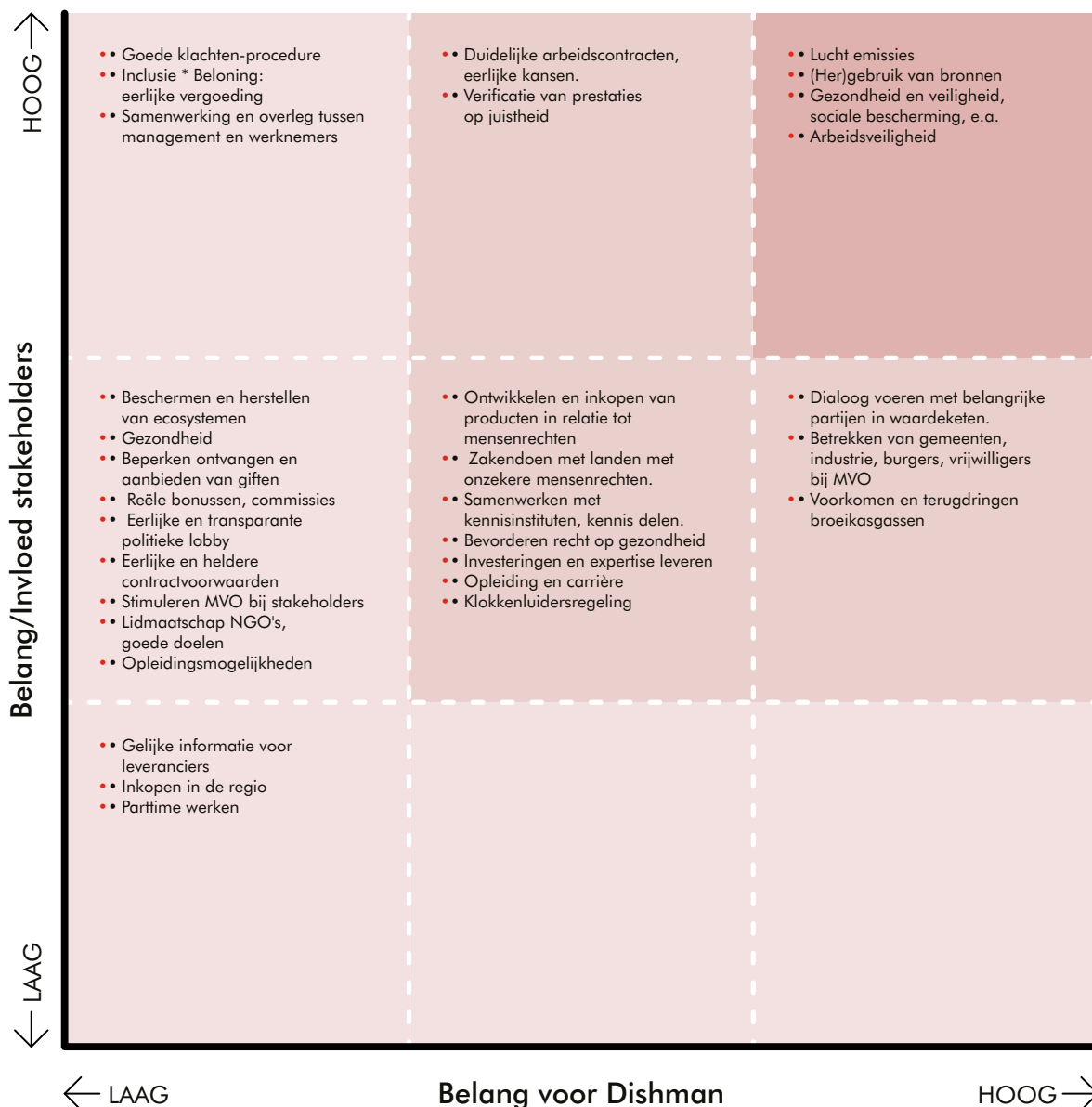






HOOFDSTUK 3

Issues materialiteitsindex



STAKEHOLDERS & MATERIALITEIT

Totstandkoming van de index

Op welke MVO-onderwerpen moet Dishman Netherlands zich richten? Hoe kunnen we deze omzetten naar operationeel beleid met meetpunten? Wat vinden onze stakeholders belangrijk? Om deze vragen te beantwoorden, voerden we stakeholdersdialogen en maakten we een materialiteitsanalyse. Onze scope reikt zover als al onze activiteiten en de gehele keten, daar waar Dishman direct en indirect invloed kan uitoefenen.

MVO-issues volgens ISO 26000

Verantwoord ondernemen begint met een issue-analyse en stakeholderdialogen. Zo kunnen we onze duurzaamheidsinspanningen meten en er harde doelstellingen aan verbinden. Het is vrijwel onmogelijk om aan alle facetten die te maken hebben met duurzaamheid evenveel prioriteit te geven. De materialiteitsanalyse geeft inzicht in de afweging tussen relevantie, significantie en invloed op de MVO-issues volgens ISO 26000.

Materiële issues

Van primair belang in duurzaamheidsactiviteiten en -verslaggeving is de focus op die elementen die voor ons en onze stakeholders het meest relevant zijn. We hebben de deelonderwerpen schematisch weergegeven in een materialiteitsindex. Daarin worden de belangrijkste duurzaamheidszaken weergegeven waarop Dishman invloed heeft én die impact hebben op onze business. Datzelfde hebben we gedaan voor onze stakeholders. Om de belangen en invloed van onze stakeholders in kaart te brengen, hebben we eerst verschillende stakeholderdialogen gevoerd.

Rechtsboven in de materialiteitsindex de onderwerpen die het belangrijkste zijn voor onze stakeholders. Hier kan Dishman zijn invloed het meest laten gelden en impact maken. De onderwerpen linksonder zijn het minst relevant voor onze stakeholders. Dishman Netherlands heeft hier ook de minste impact.

De matrix geeft richting om de belangrijkste prioriteiten in te passen in onze bedrijfsstrategie. De onderwerpen die voor ons en onze stakeholders het meest van belang zijn, zijn:

- luchtemissies (waaronder NMVOS, SO_x, NO_x)
- (her)gebruik van bronnen
- werkcondities voor het personeel
- (arbeids)veiligheid

Gezien onze unieke huisvesting aan de rand van het winkelcentrum moet ook 'maatschappelijke betrokkenheid' aan deze lijst worden toegevoegd. In hoofdstuk 5 worden al deze onderwerpen en onze duurzaamheidsinspanningen op dat vlak afzonderlijk toegelicht.

HOOFDSTUK 4

Stakeholders

In onze directe en indirecte omgeving hebben wij te maken met veel verschillende groepen die iets van ons (mogen) verwachten: onze stakeholders. Tot die groep rekenen wij primair onze medewerkers, klanten en leveranciers, omwonenden en de (lokale) overheden.

De allerbelangrijkste stakeholders? Dat zijn onze medewerkers en de directe omwonenden. Als het gaat om zaken als gezondheid, veiligheid en milieu zijn zij onze kernstakeholders met wie we regelmatig contactmomenten hebben. De mondelinge en schriftelijke communicatie met hen is altijd interactief, helder en persoonlijk.

OMWONENDEN

Beter een goede buur...

Wonen in de buurt van een chemische fabriek is voor de meeste mensen niet vanzelfsprekend. Voor de mensen die in de directe omgeving van ons bedrijf wonen, proberen we een goede en betrokken buur te zijn. Helemaal voorkomen dat mensen soms iets meekrijgen van onze bedrijfsprocessen, kunnen we helaas niet, maar onze burens mogen geen overlast in de vorm van stank of geluid ervaren. We roepen hen actief op om het direct te melden als ze toch eens iets ongewoons horen of ruiken. Staat er iets ongewoons te gebeuren wat mogelijk voor tijdelijke overlast zorgt, zoals een verbouwing of het tijdelijk verplaatsen van de ingang? Dan versturen we brieven en laten we ruim op tijd weten wat iedereen kan verwachten. Tijdens onze tweejaarlijkse open dag kan iedereen een deel van ons bedrijf van binnen zien en een rondleiding krijgen.

Tevreden burens

We lijken te slagen in de opzet een goede buur te zijn. De afgelopen jaren spraken omwonenden tijdens gesprekken en bijeenkomsten uit tevreden te zijn over Dishman als buurman. Het gaat om een vaste, kleine groep die deze bijeenkomsten trouw bezoekt. Ook heeft een externe partij in oktober 2016 een klein aantal direct omwonenden steekproefsgewijs ondervraagd over hun ervaringen met Dishman. Dit leverde uitsluitend neutrale tot positieve reacties op, aangaande de houding van Dishman.

Klachtenprocedure

Een tevreden buur betekent niet dat de aandacht mag verslappen. Een negatieve stemming kan van invloed zijn op bezwaar- en beroepsprocedures tijdens vergunningstrajecten. Elke klacht wordt serieus genomen, onderzocht en teruggekoppeld. Gedurende de verslagperiode van 2015 tot en met 2016 is 9 keer melding gemaakt van een geur- of geluidsklacht. Elke klacht is persoonlijk met de bringer van de klacht besproken. Standaard geven we een terugkoppeling van de eventueel getroffen maatregelen. Een aanpak die zeer wordt gewaardeerd door de omwonenden. Dat hoorden we ook terug bij korte interviews die steekproefsgewijs zijn uitgevoerd door de externe partij.

Klachten	2013	2014	2015	2016
Letsel-incidenten	3	0	2	1
Verzuimdagen door incidenten	2	0	0	0

***“Als hier dan tóch een fabriek moet zitten,
dan maar Dishman”***



MEES VELDHIJZEN

Buurtbewoner

Buurman van een chemiebedrijf

"Wonen tegenover een chemische fabriek, dat is natuurlijk best bijzonder. Aan de ene kant vind ik dat een fabriek niet in het centrum hoort, anderzijds: die fabriek was hier eerder dan ik. Daar heb je dus mee te maken. En ik kan niet anders zeggen dan dat Dishman een goede buurman is. We hebben een goede verstandhouding, ze nemen klachten en opmerkingen altijd serieus en ik ben ze dankbaar voor het aangrenzende grasveld met bomen, dat als mooie buffer fungeert."

Stank

"Geuroverlast... Tegenwoordig valt het mee, vroeger toen de fabriek nog geen afvangmethode had, was het veel erger. Toch merk ik het direct als de wind vanuit het noordwesten komt; dan ruik ik de chemische fabriek. Het is een penetrante geur. Je went er wel aan, maar als het te gek wordt, mail ik. Daar wordt altijd goed op gereageerd. Er kan niet altijd wat aan worden gedaan, maar ze geven een seintje door aan de productiechef. Die kijkt vervolgens of er iets is wat de geuroverlast kan verhelpen. Soms word ik een week later nog even teruggemild. Dan zeggen ze dat er bijvoorbeeld een filter is vervangen."

Briefjes

"Als er ook maar iets gaat gebeuren dat overlast kan veroorzaken, dan ligt er een briefje in de brievenbus. Dishman is zich echt bewust van haar positie en stelt omwonenden altijd keurig op de hoogte. Ook zie ik dat ze regelmatig preventieve brandweeroefeningen uitvoeren, dat toont wel aan dat Dishman de zaak serieus neemt. Maatschappelijk verantwoord ondernemen lijkt ingebed in de totale bedrijfscultuur van Dishman. Ja, als hier dan toch een fabriek moet zitten, dan maar Dishman."

ONZE MEDEWERKERS

Medewerkers eerst!

Onze grootste ambities, ook op het gebied van MVO, zouden we niet kunnen waarmaken zonder de betrokkenheid en inzet van onze medewerkers. Alleen met gedreven medewerkers kunnen we de wereld een beetje mooier maken. Dat betekent voor Dishman een continue investering in een hoog welzijnsniveau, goede werkcondities en inspraak voor al onze medewerkers en stagiairs.

Informele en formele communicatie

Communicatie is een breed begrip. Voor ons betekent een goede communicatie met onze medewerkers in de eerste plaats: een werkgever zijn die luistert en die naast de formele momenten ook informeel vraagt hoe het nou gaat. En dat wie daar ook maar behoefte aan heeft in ons bedrijf niet schroomt om zijn ideeën, suggesties en klachten met ons te delen. Wij vertellen zelf ook wat ons als bedrijf bezighoudt. Dat doen we via intranet, het beeldscherm in de kantine, de periodieke nieuwsbrief en pallet-sessies (korte presentaties aan medewerkers door mt-leden).

De 'formele' dialoog met onze medewerkers vindt plaats via de OR. Het afgelopen jaar zijn onze medewerkers sterk betrokken geweest bij het formuleren van de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Zij kregen de unieke mogelijkheid 'zelf hun arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen'. Om iedereen kans te geven mee te praten, hebben we verschillende commissies in werking gesteld.

Medewerkers- tevredenheid-enquête

Tevreden medewerkers zijn de beste medewerkers. Een cliché misschien, maar wel een met een grote waarheid. Om te zien hoe we het doen in de ogen van onze medewerkers, voeren we elke vier jaar een medewerkerstevredenheid-enquête uit. De laatste enquête vond plaats in 2015 en gaf over het algemeen een beeld dat omschreven kan worden als 'goed tot zeer goed'. Er kwamen geen significante afwijken naar voren.

LOKALE POLITIEK EN OVERHEDEN

Ook voor een gemeente is een chemisch bedrijf aan de rand van het winkelcentrum niet de meest wenselijke situatie. Er is een verdeeldheid binnen de lokale politiek, waarbij een aantal fracties een duidelijke mening over onze aanwezigheid heeft. Aan ons de taak om te bewijzen dat het wél kan: een chemische fabriek die haar verantwoordelijkheid neemt en zorgt voor een veilige, schone omgeving. Aan transparantie rondom bedrijfsprocessen en veiligheid wordt extra veel waarde gehecht.

Zicht op onze processen

Net als voor de omwonenden geldt, geldt ook hier dat een 'kijkje in de keuken geven' wordt gewaardeerd en voor geruststelling kan zorgen. Een aantal politieke partijen bracht afgelopen jaar een bezoek aan Dishman Netherlands. De leden hadden met name aandacht voor de veiligheidssituatie en de impact van onze processen op het milieu en de omgeving. Die bezoeken zien we overigens niet als een manier om invloed uit te oefenen via de politiek; we zijn trots op ons bedrijf en willen uitleggen wat we hier doen en dat dit veilig is. Hoewel onze aanwezigheid in het verleden discussies heeft opgeleverd, wordt onze werkwijze over het algemeen goed gewaardeerd.

Lokale betrokkenheid

Niet alleen op ons eigen terrein zoeken we de samenwerking met de gemeente op. Maatschappelijke betrokkenheid houdt voor ons ook in dat we ons inzetten voor onze omgeving en onze kennis delen. Dishman Netherlands levert een bijdrage aan een aantal lokale initiatieven. We zijn betrokken geweest bij de organisatie van het Duurzaam Ondernemen Event 2016 (DOE2016), de derde editie van een evenement waarbij het Veenendaalse bedrijfsleven een blik krijgt op de toekomst van duurzaamheid. Daarnaast zitten we in de werkgroep Duurzaam Ondernemen. Hierbinnen kijken gemeente en Veenendaalse bedrijven hoe ze MVO meer vorm kunnen geven. Zo dragen we bijvoorbeeld bij aan de ambitie van de gemeente Veenendaal om in 2035 energieneutraal te zijn.

*“Dishman hoort bij de
geschiedenis van
Veenendaal”*



FENNA AARTS

Beleidsmedewerker duurzaamheid

Chemiebedrijf in Veenendaal

"Dishman is een bekend bedrijf bij de gemeente. Dat moet ook wel, want bij de aanwezigheid van een chemiebedrijf in een woonwijk, zo middenin het centrum, moet je alert zijn op de risico's die dat met zich meebrengt. Chemiebedrijven zien we liever op bedrijventerreinen. Toch zijn we er niet op uit om Dishman 'weg te krijgen'. Dat komt omdat Dishman een open en transparant bedrijf is. Ze laten zien wat ze doen, hoe de bedrijfsprocessen eruitzien en dat ze de risico's kennen en beheersen. Dat laten ze zien aan de gemeente, maar ook aan onze inwoners.

Ik heb zelf ooit een rondleiding bij Dishman gehad. Ik moest toen lachen om het verhaal dat in vroegere tijden Veenendaalse vrouwen erg blij waren als hun man bij Dishman werkte. Vanwege de zachte handjes door het werken met wolvet. Zulke verhalen zijn leuk. Dishman is niet zomaar een bedrijf: het hoort echt bij de geschiedenis van Veenendaal. Laatst kwam ik er ook achter dat de bedrijfspanden een gemeentelijk monument zijn!"

Werkgroep Duurzaam ondernemen

"Op het gebied van MVO is Dishman een voorbeeldbedrijf. Inspirerend en bereid eigen ervaringen te delen. Een aanwinst voor de Werkgroep Duurzaam Ondernemen.

Daarbinnen kijken gemeente en Veenendaalse bedrijven hoe ze MVO - met name het 'planet'-deel - handen en voeten kunnen geven. Uit de werkgroep is onder meer een zonnepanelenproject voortgekomen, waarvoor 30 bedrijven hun dak beschikbaar stellen. En het 'Duurzaam Ondernemen Event' dat jaarlijks wordt georganiseerd voor bedrijven uit Veenendaal en de regio. Dishman speelt daar een actieve rol en geeft zo vorm aan de ontwikkeling van ons bedrijfsleven."

Energieneutraal in 2035

"Veenendaal heeft de ambitie om in 2035 energieneutraal te zijn, daar wordt nu een strategisch programma voor uitgewerkt. Het is vrij ambitieus, maar als je verandering wilt, moet je duidelijke doelen stellen. We kunnen dat natuurlijk niet alleen. We hebben samen met de bedrijven uit de werkgroep een aantal belangrijke stappen benoemd voor een vijfjarenplan. Dat gaan we vormgeven in een energieconvenant, een goed idee van Dishman.

Bottomline is dat er veel bekend is over energiebesparing, maar hoe pas je het in je bedrijf toe? Het helpt om gedachten hierover vanuit het bedrijfsleven te horen. Een van de ideeën is om met een energicoach te werken die actief bij andere bedrijven langsgaat. Maar ook om een inventarisatie te houden of bedrijven energie met elkaar kunnen uitwisselen. Dishman heeft al veel energiebesparingen gedaan, dus aan goede ideeën geen gebrek. Zo zie ik het wel gebeuren: een energieneutraal Veenendaal in 2035!"

Dr. Dee

Weet het niet meer!

Wie? Dr. Dee!

Om ook op niet-bestuurlijk niveau uit te leggen wie we zijn en wat we doen, hebben we een speciaal concept laten ontwikkelen. In de hoofdrol het character 'Dr Dee'. Zij is een stereotiep verstrooide professor die veel sympathie oproept. Ze wordt ingezet op onze social media-kanalen en tijdens events. De acties zijn gericht op alle inwoners van Veenendaal. Bewust niet alleen op omwonenden, omdat we iedereen graag willen betrekken. De hoofdboodschap van Dr. Dee: "Wat wij doen kan veilig in het centrum van Veenendaal."

Toezicht & controle

Regelmatig zitten we met overheden en vergunninghouders om de tafel en bespreken we verschillende topics. In de toekomst gaan we dit voortzetten volgens een vaste overlegstructuur. Frequent vindt overleg plaats met de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied. De overleggen gaan met name over nieuwe milieuvergunningen, bouwprojecten en veranderingen op ons terrein. Zowel de Omgevingsdienst Noordzeekanaalgebied als het Waterschap Vallei en Veluwe zien er op toe dat afspraken worden nageleefd. Tenminste jaarlijks voeren zij reguliere inspecties uit. Wanneer er een incident wordt gemeld, komen zij ook vaak voor een inspectiebezoek.



KLANTEN

Samen leggen we de lat hoger

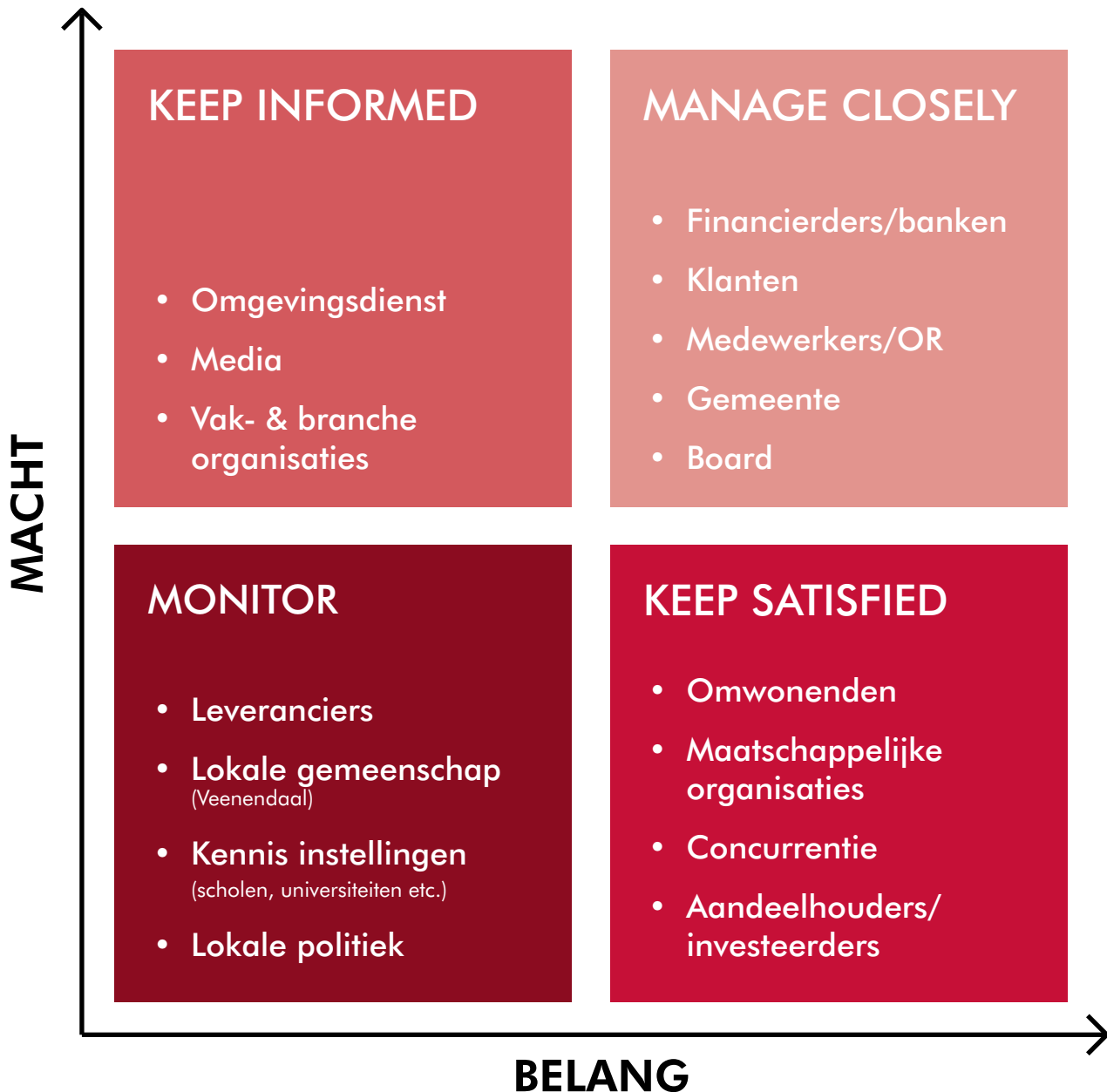
Een eerste stap om samen met klanten de keten te verduurzamen is: in kaart brengen wat onze gezamenlijke behoefte is. We weten dat grote klanten in de feed, cosmetica en chemie vaak een duurzaamheidsbeleid hebben. Toch is duurzaamheid nog geen agendapunt geweest tijdens klantgesprekken. Voor klanten kan Dish-man bovendien een hoog risicoprofiel hebben als het gaat om MVO, daar zijn we ons van bewust. De combinatie van de steekwoorden 'India', 'chemie' en 'diervoedersector' roepen niet direct de associatie met duurzaamheid op. Daar ligt een uitdaging, maar vooral ook een mooie kans om die beeldvorming te doorbreken. Door te vertellen wat we doen en MVO een verantwoordelijkheid van ons allemaal te maken.

De duurzame 'big five'

Duurzaamheid leeft ook bij onze klanten, DSM, AliCorp, UniPresident en Nutreco. Zij vormen gezamenlijk de top vier van onze klanten, als we kijken naar omzet. Tegelijkertijd behoren ze ook tot de duurzaamste klanten. We hebben gekeken hoe duurzaam deze klanten zijn; uit een screening kwam duidelijk naar voren dat zij stuk voor stuk uitgebreide duurzaamheidsprogramma's hebben. Ook onze klanten in de feed hebben van duurzaamheid een speerpunt gemaakt. In de cosmetica zien we een toenemende vraag naar ecologische en organische producten. Dat duurzaamheid zo breed gedragen wordt, biedt ons mogelijkheden om de samenwerking op te zoeken met partijen die ons verder kunnen helpen bouwen aan een duurzame toekomst van de sector.



Stakeholders analyse



LEVERANCIERS

Eerste stappen op de MVO-ladder

We staan nog aan het begin. Was ons bedrijf een ladder, dan stonden we nu nog op de onderste treden als het aankomt op de vaststelling en uitvoering van ons MVO-beleid. Acties en initiatieven richting leveranciers hebben we niet veel uitgevoerd in de verslagjaren 2014, 2015 en 2016. Het doel voor de komende jaren is om de keten goed te leren kennen. Aspecten die voor ons allemaal van belang zijn, kunnen we vervolgens gezamenlijk aanpakken.

Audits bij onze leveranciers in China en Australië

Eind 2015 hebben we aan de hand van ISO 26000 vragenlijsten opgesteld en MVO-audits uitgevoerd bij onze grootste leveranciers in China (wolwasserijen) en Australië (schapenhouders). Dishman heeft de ambitie om het fenomeen mulesing in de ban te doen. (Meer hierover leest u op pagina 52) Dat kunnen we alleen met de steun van andere bedrijven in de wolvetverwerkende industrie. Om een goed beeld te hebben van de huidige stand van zaken, hebben we ter plaatse meegelopen bij de schapenboeren, wolveilingen en keuringen. Aan de hand van onze bevindingen, stellen we ambities voor de komende jaren op.

In China spelen andere uitdagingen die we onderzochten. Daar hebben we in de fabrieken waar de wol gewassen wordt voornamelijk gekeken naar arbeidsomstandigheden, veiligheid en water- en energieverbruik. De algemene indruk was goed, al zijn we van mening dat de brandveiligheid zeker verbeterd moet worden voor een veiligere omgeving voor de medewerkers. (Lees meer op pagina 52). Uit alle bevindingen stellen we kernpunten op waarop Dishman zich de komende jaren wil focussen.

Hoeveelheden	2014	2015	2016
Grondstoffen (ton)	1366	1174	888
Product (ton)	1395	1175	888
Verpakkingen (ton)	18	20	15

HOOFDSTUK 5

Issue rapportage

5.1 Hergebruik van bronnen

Wolvet

Wolvet wordt schaarser en duurder

Er wordt minder wol gedragen. Omdat de schapenkuddes kleiner worden, is ook minder wolvet verkrijgbaar. De instabiele markt en de (toekomstige) schaarste van wolvet wordt als bedreiging gezien. De afnemende wolproductie heeft de prijs de laatste jaren al verdriedubbeld. We houden de markt goed in de gaten en moeten er voor waken de markt te overspannen. Dat resulteert in onze huidige aanpak, waarbij we zoveel mogelijk cholesterol uit het wolvet isoleren en de bijproducten zo duurzaam mogelijk verwaarden.

Alternatieven onderzoeken

Het zoeken naar alternatieven is een uitdaging. Wolvet is een ideaal natuurproduct dat zich uitstekend leent voor de verwerking tot onze producten; het bevat significant meer cholesterol dan andere grondstoffen die als alternatief kunnen dienen. Maar de schaarste maakt dat we continu blijven zoeken naar alternatieven die deze kwaliteit benaderen. Deze vinden we voornamelijk in dierlijke producten, maar ook plantaardige bronnen zoals algen worden bestudeerd.

Ambitie voor 2020

- We willen de keten transparant maken. Daarom heeft Dishman Netherlands vóór 2020 de gehele grondstofketen goed in kaart gebracht. Van alle grondstoffen en mogelijke alternatieven moet duidelijk zijn wat de impact op het milieu en de maatschappij is. Dat is onze doelstelling.
- Ook willen we een start gemaakt hebben met een aantal verbetertrajecten. Te beginnen bij onze leveranciers in China. In 2015 waren de eerste audits bij de wolwasserijen waarmee we werken in China. De bevindingen zijn volgens de richtlijn voor MVO ISO 26000 verwerkt in een impactmatrix. Daaruit kwam sterk naar voren dat de milieuaspecten grotendeels beheerst zijn. Een aantal sociale factoren moet echter aangepakt worden. Te beginnen bij de gevaarlijke huisvesting van de werknemers.

Met MVO Nederland werken we samen met een coalitie van andere chemische MKB-bedrijven aan een tool die transparantie in de keten mogelijk maakt.

MULESING

Een einde maken aan mulesing

Het wolvet dat voor onze producten wordt gebruikt, is afkomstig van het Australische marinoschaap. Wereldwijd is dit een van de bekendste schapenrassen vanwege zijn hoge wolopbrengst. Een schaap is door zijn vele huidplooien goed voor wel vijf kilo wol per jaar. De aanwezigheid van de vele huidplooien heeft ook een duidelijke keerzijde: bromvliegen leggen er hun eitjes. Vooral in de buurt van de achterste huidplooien die ontlasting en urine kunnen bevatten en waar bromvliegen door aangetrokken worden. De larven van de vliegen eten zich een weg door het schaap. Uiteindelijk kan het schaap hieraan doodgaan. Een oplossing is het verwijderen van de huid rondom de anus van het schaap. Deze behandeling, beter bekend als 'mulesing', is omstreken en pijnlijk voor het dier. Momenteel gebeurt het toepassen van mulesing bij de lammetjes nog vaak onverdoofd.

Ambitie voor 2022

Toen het fenomeen 'mulesing' 2016 voor het eerst onder onze aandacht werd gebracht, zijn we erg geschrokken bij Dishman Netherlands. We zijn ons ervan bewust dat er op dit moment weinig alternatieven zijn voor mulesing, maar vinden dat deze dierenvriendelijke methode zo snel mogelijk uitgebannen moet worden. In 2022 moeten de producten van Dishman 'mulesing-vrij' zijn. Daar dragen we zelf ook aan bij. We willen investeren in het zoeken naar alternatieven om zo de keten verder te verduurzamen. Dat kunnen we niet alleen, maar samen met de andere grote wolvetgebruikende partijen gaan we hier actie op ondernemen. Er is nog geen concrete datum, maar in 2017 zitten wel met verschillende partijen om de tafel over dit onderwerp.

SULFAATREDUCTIE

Van afvalwater naar diervoeder

In ons cholesterol-productieproces komt een afvalwaterstroom vrij die veel sulfaat bevat. In de omgeving waar Dishman Netherlands actief is, is het sulfaatgehalte in het oppervlaktewater relatief hoog. De biologische waterzuivering kan geen sulfaat verwijderen en dat maakt onze vracht een aanzienlijke bedreiging voor het milieu. De oplossing die we in 2015 bedachten om onze milieu-impact te verkleinen en de waardeketen te verbeteren, laat het mes aan twee kanten snijden. Door onze reststroom te mengen met een reststroom uit de aardappelindustrie ontstaan er uit twee afvalstromen twee nieuwe producten: een diervoeder én een meststof.

Bronwaterspilling tegengaan

In de huidige situatie voegen we bronwater toe aan ons afvalwater om de concentratie sulfaat te verlagen. Het mag duidelijk zijn dat hiermee onnodig gebruik van waardevol bronwater wordt gemaakt. Daarnaast wordt onze maximale productiecapaciteit nu bepaald door de maximaal toegestane sulfaatlozing, waarvoor we vergunningen hebben gekregen.

Oplossing

De afgelopen jaren zochten we een oplossing door op zoek te gaan naar kaliumrijke stromen die zich goed laten vermengen met ons sulfaathoudende afvalwater. Deze vonden we in PPL, een reststroom uit de aardappelverwerking. Ons sulfaat reduceert het kaliumgehalte van de PPL, waardoor het geschikt wordt voor toepassing als diervoeder. Daarnaast ontstaat er een geconcentreerde stroom kaliumsulfaat, dat als meststof kan worden ingezet.

5.2 Arbeidsveiligheid

Ambitie voor 2018

Om het reststromenproject te implementeren is een bepaalde verhouding tussen de aanvoer van sulfaat en PPL vereist. Om daaraan te voldoen moet Dishman Netherlands meer produceren. Als de productiecapaciteit hoger komt te liggen door marktwerking, dan kunnen we met dit project starten.

In 2015 deed Dishman Netherlands mee aan de KIA Expeditie Circulair Ondernemen van MVO Nederland en Food Valley NL. Als bedrijf hadden wij al een bovenmatige interesse in biobased werken en het sluiten van kringlopen. Tijdens de expeditie hebben we onder meer ons concept voor sulfaatverwerking gepresenteerd. Het is van grote meerwaarde dat we hier ook ervaringen kunnen uitwisselen met bedrijven die ook duurzaamheidsambities hebben en continu onderzoeken hoe zij deze kunnen waarmaken.

Klachten	2013	2014	2015	2016
Letsel-incidenten	3	0	2	1
Verzuimdagen door incidenten	2	0	0	0

Veiligheid voorop, altijd

Dat veiligheid in de chemische en farmaceutische industrie de hoogste prioriteit heeft mag duidelijk zijn. Sterker nog: zonder veiligheid en strikt veiligheidsbeleid is maatschappelijk verantwoord ondernemen niet eens mogelijk.

Met name in onze directe en indirecte omgeving vormt veiligheid een aspect waar grote aandacht voor is. Met onze omgeving bedoelen we primair onze medewerkers en omwonenden. De verantwoordelijkheid die we hebben ten aanzien van hen nemen we erg serieus. Dan kan ook niet anders. Hoewel een veilige procesvoering voor elk bedrijf een vereiste is, zien wij er op onze unieke locatie in het centrum van Veenendaal extra op toe dat onze processen uiterst veilig zijn. Door zeer stringente veiligheidsprotocollen en ISO-certificering op het gebied van milieu en kwaliteit wordt veiligheid op verschillende vlakken gewaarborgd.

De grootste risico's voor onze directe omgeving zijn gelegen in het feit dat we werken met brandbare oplosmiddelen (heptaan, aceton) die we verwarmen. Deze kunnen tot een ernstige of grote brand leiden. Om deze reden probeert Dishman Netherlands de hoeveelheden van deze stoffen in opslag altijd te beperken. Overigens worden er geen giftige stoffen gebruikt.

Maurice van Empel (toen 22)

Studie: laatste jaar van de opleiding Food Technology, 'Food & Business'

Liep stage bij Dishman: van november 2015 tot maart 2016

Stage in Melbourne, Australië:



Wat gedaan?

“Ik werd rondgeleid door de inkoopafdeling van Modiano Ltd, een Tsjechisch partnerbedrijf van Dishman in Australië. Ik ging op bezoek bij schapenboeren, mee naar wolveilingen, zag hoe het wol gekeurd werd en ik ben mee geweest schapen drijven: alles om te zien hoe diervriendelijkheid er leeft. Dishman heeft de ambitie uitsluitend mulesing-vrije producten te maken. Zij willen het fenomeen mulesing uitbannen.” (zie uitleg op pagina 52)

Wat viel op?

“Mulesing is een beladen onderwerp. Ook onder de boeren, die door de grootte van hun kuddes – sommige hebben wel 16.000 schapen - niet elk schaap afzonderlijk kunnen controleren. Vooraf was mijn mening gekleurd, maar ik zag dat de boer die aan het begin van de keten staat het vreselijk vindt om te doen. Het alternatief is dat 10% van zijn schapen doodgaat. Op de veilingen werd onderscheid gemaakt tussen verschillende batches: 1. regular (mulesing toegepast), 2. non-mulesed en 3. een verdoving toegepast tijdens of na het mulesen. Voor non-mulesed moest een meerprijs van een paar procent worden betaald. De inkopers letten echter beduidend meer op de kwaliteit van de wol dan het mulesing-aspect.”

Hoe leefde duurzaamheid daar?

“Dierenorganisatie PETA is fel tegen mulesing en eist dat de Australische schapenhouders andere methoden gebruiken, zoals insecticiden. Maar ook dat zijn geen bewezen alternatieven. Wel wordt er steeds meer gebruik gemaakt van een after treatment, waarbij het gemulesde lam een verdoving krijgt. Zo’n 60% past een verdoving toe.”

Wat zijn uitdagingen?

“Er is een verschuiving aangaande mulesing. De toepasbaarheid bij de boeren bepaalt echter of non-mulesed mogelijk is. Het is een echt Australisch probleem. Het klimaat daar is perfect voor bromvliegen. De Merino-schapen met hun vele wol zijn een perfecte broedplaats voor de eitjes. Australische universiteiten waren tijdens mijn verblijf bezig met een eiwitoplossing. Een soort botox, die rond de anus van het schaap wordt ingespoten, waardoor blote huid ontstaat die niet interessant is voor de vliegen.”

Wat heeft het Dishman gebracht?

“Afdwingen dat er niet meer wordt gemulesed kan helaas niet van de een op de andere dag. De prijzen voor non-mulesed wol vielen ook tegen. Echt concreet advies geven, kan ik eigenlijk niet. Toch zouden onderzoeken naar alternatieven voortgezet of gefinancierd moeten worden door betrokken partijen. Aan de hand van mijn bevindingen beoordeelt Dishman wat ze ermee willen.”

CONCRETE MAATREGELEN

HAZOP studie

In de verslagperiode 2014 - 2016 zijn veel risicoanalyses uitgevoerd, waaronder een groot aantal analyses volgens HAZOP, wat staat voor HAZard and OPerability studie. De HAZOP studie is een bekende methode voor het identificeren van gevaren en ongewenste situaties. Belangrijke risico's worden door het uitvoeren van maatregelen gereduceerd.

Besluit risico's zware ongevallen

In Nederland vallen bedrijven met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen onder het 'Besluit risico's zware ongevallen' (BRZO). Het BRZO stelt regels op het gebied van op het gebied van arbeidsveiligheid, externe veiligheid en rampbestrijding op en is de Nederlandse invulling van een Europese richtlijn. Hoewel Dishman Netherlands officieel geen BRZO-bedrijf is, zijn er wel veel risicovolle aspecten aan onze activiteiten verbonden. Daarom in het onze ambitie om wel op BRZO-niveau te werken. Als bedrijf met een unieke locatie in het centrum zijn we bereid wat extra maatregelen te nemen.

Safety awareness-programma

In 2014 hielden we een enquête onder het personeel om de 'safety-maturity' te meten. Met de uitkomst waren we niet volkomen tevreden. We kwamen uit op een 3 op een schaal van 5, waar we tenminste niveau 4 wens te behalen. In de afgelopen twee jaar zijn we hard aan de slag geweest met verbeterpunten en -trajecten. In 2017 volgt een nieuw meetmoment.

Verbeteringen tijdens de verslagperiode:

- Structurele uitvoering van risicoanalyses
- Invoer van verplichte veiligheidsrondes door (al) het personeel
- Meten van belangrijke prestatie-indicatoren
- Een verbeterde uitvoering van het incidentonderzoek

Veiligheids- managementsysteem

Dishman heeft een veiligheidsmanagementsysteem, gericht op de Plan-Do-Check-Act principes van Deming (zie ook H3. Bedrijfsvoering, pag. ...). Alle veiligheidsrisico's zijn in kaart gebracht en geprioriteerd. Preventief zijn er maatregelen getroffen en protocollen opgesteld om de risico's te beheersen. Periodieke inspecties en audits geven inzicht of alles ook naar behoren werkt.

In ons veiligheidsmanagementsysteem is ook vastgelegd hoe we omgaan met onverhoopte incidenten en hoe we wijzigingen in de fabriek doorvoeren. En ook de benodigde opleiding en training van onze medewerkers worden uitvoerig beschreven binnen het systeem. Tijdens de jaarlijkse managementreview – het belangrijkste onderdeel – evalueert het topmanagement de prestaties en werking van het systeem. Dit vormt de basis voor het verbeterplan voor het opvolgende jaar.



“We hoeven nu geen extra stikstof meer in te kopen”

Henk Hoogendoorn,
Project Engineer
bij Dishman

Stikstof en zuurstof scheiden

“We bouwden in 2014 een persluchtgenerator om zelf lucht te scheiden in afzonderlijk stikstof en zuurstof. Daardoor hoeven we nu minder vloeibare stikstof in te kopen en zijn er minder vrachtwagens op de weg om ons hiervan te voorzien. Zo’n systeem is relatief snel terugverdiend. Het had nog wel wat voeten in aarde. Voor de productie van de benodigde extra lucht was een extra compressor nodig. Daarvoor moesten we meerdere aanpassingen doen aan de bestaande ruimtes.”

Altijd duurzaam

“Duurzaamheid is niet iets wat speciaal op de agenda hoeft te staan; bij elk project dat we starten, is duurzaamheid een aandachtspunt. Automatisch kijken we dan naar zaken als stoom afblazen, goed isoleren en bestaande installaties checken.”

Ambities voor de toekomst

In het nieuwe gebouw komt een koeltoren voor het koelen van de bedrijfsprocessen. Nu gebruiken we bronwater als koelwater dat nadien wordt afgevoerd naar het riool. Door het opgewarmde koelwater terug te voeren naar de toekomstige koeltoren, kunnen we het afkoelen met lucht en weer gebruiken om onze processen te koelen.

5.3 Luchtemissies

Van oplosmiddelen naar oplossingen

Het gebruik van gas voor stoomproductie en oplosmiddelen binnen onze bedrijfsprocessen is onontkoombaar. De emissies, zijn schadelijk voor het milieu en brandbaar. Het is overigens niet zo dat de emissies tot directe effecten in de omgeving leiden. Het gaat vooral om negatieve bijdrages aan meer globale milieueffecten, zoals het broeikaseffect en smogvorming. De drie luchtemissies met de meeste impact en onze bijbehorende maatregelen en ambities worden hieronder beschreven.

NMVOS (ETHANOL, HEPTAAN)

Deze oplosmiddelen worden ook wel NMVOS, oftewel: 'niet-methaan vluchtige organische stoffen' genoemd.

Probleem: wolvet en de producten zijn vastvormig en lossen niet op in water. Daarom moeten we de

producten verwarmen, oplosmiddelen als heptaan en ethanol zijn nodig om het vervolgens te transporteren. Deze oplosmiddelen zijn niet giftig of een bedreiging voor de omgeving. Ze dragen echter wel bij aan smogvorming. Oplosmiddelen worden bovendien gewonnen uit aardolie, een fossiele stof waarvan de voorraad eindig is.

Inspanningen tijdens de verslagperiode: De emissies zijn met 90% verminderd ten opzichte van de jaren '80. Uit het recente emissie-onderzoek door ProMonitoring in 2015 bleek dat één van onze afdelingen nog teveel uitstoot. De strenge vergunningsvoorschriften worden overigens bij lange na niet overschreden door Dishman Netherlands.

Ambitie: in 2030 oplosmiddelvrij te produceren.

Even pas op de plaats

In 2015 hebben we besloten onze fabriek voor een dag stil te leggen. Niet vanwege onveilige situaties, maar vanwege drie opvolgende milieu-incidenten (zie ook Hoofdstuk 7). Dat vroeg om een dag waarin we met operators gezocht hebben naar de oorzaken van de incidenten en uiteraard meteen ook naar andere mogelijk onveilige situaties. Er is deze dag een longlist gemaakt en de meest risicovolle punten zijn meteen opgepakt. Een resterende 20% van de actiepunten moet nog worden uitgevoerd. Hoewel het uitsluitend om kleine punten gaat, vinden we dat de aandacht niet mag verslappen en ook deze laatste punten snel opvolging moeten krijgen.

Eigen productie van stikstof

Stikstof heeft een belangrijke functie in onze fabrieken. Het is nodig voor productbescherming én omdat we met brandgevaarlijke stoffen werken; de damp uit een tank kan explosief gevaarlijk zijn. Door de ruimte boven de vloeistof in de tank te vullen met stikstof is de damp niet meer brandgevaarlijk. Het vloeibaar maken van stikstofgas en het vervoeren van het gas met vrachtauto kost veel energie. Soms moest de tank wel 2 keer week worden bijgevuld vanuit een tankwagen.

Energiebeparende maatregelen		Besparing (GJ)
2013	Night-setback op de HVAC van het laboratorium	2997
2014	Condensaatretour Toepassing LED-verlichting	8128
2015	Stikstof on-siteVerbetering isolatie	486
2016	Geen	-

Energieverbruik	2013	2014	2015	2016
gas (TJ)	34,8	52,1	42,3	38,6
elektriciteit (TJ)	15,0	20,4	18,3	19,3

CO₂ (KOOLSTOFDIOXIDE)

Koolstofdioxide, ook wel kooldioxide of koolzuurgas genoemd, is een verbinding van koolstof en zuurstof. Koolstofdioxide-emissie wordt gevormd bij de volledige verbranding van koolstof.

Probleem: de processen van Dishman zijn energie-intensief; de vetten stollen bij kamertemperatuur en moeten daarom verwarmd worden. Het CO₂ wordt uitgestoten bij de productie van stoom in het ketelhuis door de verbranding van aardgas. Deze uitstoot draagt bij aan het broeikaseffect.

Inspanningen tijdens de verslagperiode: we nemen deel aan het MJA-convenant; elke vier jaar wordt een energie-efficiency plan opgesteld. Tabel opnemen met uitgevoerde maatregelen in de laatste MJA-periode. In figuur <nummer, overeenkomstig met de tabel> is te lezen welke concrete inspanningen Dishman over de afgelopen jaren voerde. Lees ook meer in het interview op pagina 57.

Broeikasgassen	2013	2014	2015	2016
Uit gas (ton CO ₂)	1947	2915	2365	2180
Uit elektriciteit (ton CO ₂)	878	1180	1068	1126

Overige emissies	2013	2014	2015	2016
NO (kg)	1342	2009	1630	1487
NMVOS (ton)	50,9	64,0	66,1	33,6

NO_x (STIKSTOFOXIDEN)

Stikstofoxiden is een verzamelnaam voor de verbindingen van zuurstof en stikstof. Stikstofoxiden ontstaan bij alle vormen van verbranding op hoge temperatuur. De meest voorkomende stikstofoxiden zijn NO_x en NO₂.

Probleem: Bij de uitstoot reageren stikstofoxiden met zonlicht in de atmosfeer. Fotochemische verontreinigingen zijn het gevolg. Deze secundaire verontreinigingen dragen bij aan milieuproblemen als de verzuring van water en de bodem, en smogvorming. Stikstofoxiden komen vrij bij de verbranding van aardgas. Bij Dishman is deze verbranding nodig voor de productie van stoom.

Inspanningen tijdens de verslagperiode: Significante besparingen op het gebied van gas, waardoor we onze NO_x-emissie aanzienlijk hebben gereduceerd.

Ambitie: de emissie zal met 40% worden gereduceerd in 2017 door de toepassing van nieuwe branders.

'wat nou als we het zonder oplosmiddel maken?'

Ontwikkelingen om oplosmiddelvrij te werken, zijn ontwikkelingen die ketenbreed gedragen moeten worden. Aan de kant van Research & Development heeft Dishman veel invloed; bij elk nieuw product dat we gaan maken, vragen we ons af: wat nou als we het zonder oplosmiddel maken? Bij productie ligt dat anders. Daar hebben we te maken met voorgeschreven receptuur. Door ook onze leveranciers en afnemers aan te spreken, kunnen we de gehele keten verduurzamen.

CONDENSAATRETOUR

“Retourcondensaat levert zoveel voordeel op dat het niet eens een overweging was”

Henk Hoogendoorn, Project Engineer bij Dishman

Nu kunnen we de helft van het water opnieuw gebruiken”

“In 2014 hebben we een belangrijke en winstgevende besparing kunnen realiseren door de optimalisatie van onze stoomprocessen. Standaard verdwijnt tijdens productieprocessen zo’n 80% van het door de warmteoverdracht gevormde condensaat ongebruikt in het riool. Of het vervliegt als dampstoom. Door middel van condensaatretour wordt het vrijgekomen condensaat teruggevoerd naar de stoomketel waar er weer stoom van wordt gemaakt. Het systeem van stoom en condensaat is een gesloten systeem, zo wordt de kwaliteit van het condensaatwater gegarandeerd.”

Besparingen op alle terreinen

“Een retourcondensaat levert op zoveel terreinen besparingen op dat het niet eens een overweging was; dit is een must, dit moet je gewoon doen als bedrijf.

- 1 Nu kunnen we de helft van het benodigde water voor de bedrijfsprocessen opvangen en weer opnieuw gebruiken.
- 2 We hoeven geen nieuw leidingwater aan te kopen.
- 3 Het water hoeft bovendien niet opnieuw opgewarmd te worden.
- 4 Daardoor besparen we ook op chemicaliën.”

Concrete besparingen:

- 39.000 - aardgas
- 11.000 - chemicaliën
- 43.000 - water (2,5m³/h)

Terugverdientijd: een halfjaar

Ambitie voor de toekomst

- Maart 2017 starten we met een grote verbouwing. Ons oude tankpark wordt dan ook vervangen. Nu staan de tanks met een warm product in een semi-buitenopstelling. Straks staan hebben we een binnenruimte, waardoor de installatie minder snel afkoelt. Waar bij het huidige park het condensaatwater nog in het riool wordt geloosd, wordt ook dit water straks teruggevoerd voor hergebruik.
- In het nieuwe gebouw zal overal led-verlichting worden geplaatst.

5.4 Werkcondities

ZELF JE CAO BEPALEN

De invoer van nieuwe arbeidsvoorwaarden is een initiatief geweest die voor behoorlijk wat dynamiek zorgde in onze organisatie. Medewerkers zijn de ruggengraat van het bedrijf. Bij Dishman geloven we in medewerkers laten excelleren. Of ze in elk geval in een positie brengen die daarbij helpt. Daar hoort een passend voorwaardenpakket bij.

De weg naar ons nieuwe voorwaardenpakket is vrij uniek: onder leiding van de HR-manager en de OR hebben we gezamenlijk met het hele bedrijf bepaald hoe een passend voorwaardenpakket eruit moet zien. De invoer van compleet nieuwe arbeidsvoorwaarden (AV) is geenszins vanuit bezuinigingsoverwegingen geweest. We zien dit juist als een kans om beter in te spelen op de kracht en veelzijdigheid van onze mensen en ze daar beter in te ondersteunen en voor te belonen.

Tussen CAO's

Op 1 april 2015 hebben is de CAO - die afliep per 1 april 2015 - opgezegd. Voor het huidige personeel blijven de arbeidsvoorwaarden uit de aflopende CAO ondertussen geldig. Werknemers die na 1 april 2015 in dienst zijn getreden, hebben een arbeidsvoorwaardenpakket gekregen, lijkend op die uit de oude CAO. Zij hebben op voorhand akkoord gegeven voor de nieuwe voorwaarden. Wanneer alle medewerkers binnen ons bedrijf het eens zijn met de nieuwe voorwaarden, is de CAO definitief. De uiterste streefdatum is 1 april 2017.

Randvoorwaarden

Om tot een moderne CAO te komen hebben we 6 speerpunten geformuleerd. De nieuwe arbeidsvoorwaarden moeten:

- 1** voldoen aan wettelijke bepalingen: waarbij de teksten makkelijker leesbaar zijn dan voorheen en slechts op 1 manier te interpreteren zijn.
- 2** niet discriminerend zijn: oudere en jongere medewerkers moeten bijvoorbeeld recht op evenveel vakantiedagen hebben.
- 3** duurzaam zijn: medewerkers moeten in staat worden gesteld hun hele loopbaan bij Dishman te kunnen werken. Daarom moeten de voorwaarden flexibel zijn en gericht zijn op ontwikkeling en lange termijn.
- 4** professioneel zijn: het moet duidelijke afspraken beschrijven, op maat gesneden voor de verschillende groepen medewerkers.
- 5** marktconform zijn.
- 6** budgetneutraal zijn: niemand mag er op achteruit gaan. Een belangrijke voorwaarde om te onderstrepen dat het hier geen bezuinigingsactie betreft, maar een manier om modernere arbeidsvoorwaarden te creëren.
- 7** praktisch uitvoerbaar zijn: geen complexe formulierenstroom. De nieuwe CAO moet simpel en inzichtelijk zijn en zonder uitzonderingen.

“Iedereen gaat er netto op vooruit met de nieuwe arbeidsvoorwaarden”

Pim Alberti, manager HR bij Dishman

De weg naar nieuwe arbeidsvoorwaarden

Pim: “Onze voorwaarden waren niet slecht, maar ook zeker niet modern. Dishman is een ambitieus bedrijf, in alle facetten. Dat geldt voor onze productie, de verkoop en de manier waarop we met MVO en dus people, planet, profit, bezig zijn. We willen arbeidsvoorwaarden (AV) die passen bij een excellerend bedrijf en die herkend, erkend en gedragen worden door iedereen.”

“Het is uniek dat we de kans hebben gekregen dit met zijn allen te doen. Bij welk bedrijf kan dat nu? Maar het is ook ingrijpend. Het gaat wel over ‘de portemonnee van de medewerker’. Er gaat veel veranderen en er moet vertrouwen zijn dat dit op een eerlijke, nette manier gebeurt. Ook uniek is dat we het hele traject zijn opgetrokken met de OR. Een workshop samen met de OR vormde het startpunt van de onderhandelingen en vaststellingen.”

Opstart

Mieke: “We zetten na die workshop vanuit de OR 5 commissies op: Beloning, Werktijden, Ploegen, Persoonlijk budget en Pensioenen. Die laatste commissie bestond al, en het pensioenhoofdstuk hebben we afgerond in 2015. Alle personeelsregelingen en CAO-artikelen zijn zorgvuldig ondergebracht bij een van de vijf commissies. Per commissie zijn er 2 OR-leden en 1 of 2 Dishman-medewerkers aangesteld. En Pim vanuit zijn rol als HR-manager. Uitgangspunt was dat deelname aan een commissie voor iedereen mogelijk was. Bij te veel animo werd er een extra klankgroep opgericht. Dit gold voor de Commissie Persoonlijk Budget. Vanuit de OR waren we blij te zien dat zoveel mensen zich betrokken voelden en toonden.”

Pim: “Het aanlooptraject duurde vrij lang. Na opzegging van de CAO per 1 april 2015 gingen in oktober de eerste commissies van start. Lange tijd ging het over het Plan van Aanpak, dat in april 2016 gereed was. Inmiddels ligt er sinds augustus 2016 een arbeidsvoorwaardenpakket dat telkens door alle betrokken partijen tegen het licht gehouden wordt. We zijn nu 20 versies verder en zijn samen met de OR twee dagen door het document gegaan. Na een akkoord moet het nog langs het MT en de board en vertaald worden naar het Engels. Op 1 april 2017 moet het klaar zijn.”

Budgetneutraal

Mieke: “In het begin was er veel wantrouwen. Medewerkers geloofden vooral niet dat de nieuwe voorwaarden echt budgetneutraal zouden zijn. We hielden ‘palletsessies’ bij een groot beeldscherm in de kantine. Daar kon iedereen zijn vragen stellen of opmerkingen plaatsen.”

Pim: “We hebben tijdens het proces voor iedereen persoonlijk een rekenvoorbeeld gemaakt van hoe hun situatie zou zijn volgens de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Mensen willen in dergelijke situaties weten wat het voor hen persoonlijk betekent.”

Pim: “Niemand gaat er op achteruit. Maar we hebben ook gekeken naar manieren om het financieel zelfs aantrekkelijker te maken. Door de toegestane 1,2% van het totale fiscale loon volgens de werkkostenregeling mee te nemen in het Persoonlijk Budget bijvoorbeeld.”

Mieke: “Binnen de oude CAO waren er vergoedingen voor en tegemoetkomingen in ziektekosten (maar slechts bij 1 verzekeraar), fitness (maar niet voor andere sporten) en een studiefonds (maar alleen voor werknemers met kinderen). Zaken die historisch zo gegroeid zijn. Deze regelingen worden nu in stapjes afgeschaft en we verdelen het geld op een eerlijke manier. Ook ‘leeftijdscriminatie’ op het gebied van vakantiedagen is verleden tijd. Om het kort samen te vatten: medewerkers krijgen niet minder of meer; ze krijgen twee vijfjes voor een tientje.”

Beleving en conclusies

Pim: “Het is een uitdagend en spannend traject (geweest), omdat het zoveel impact heeft op medewerkers. Je bent met zware onderwerpen bezig en die verantwoordelijkheid drukt zwaar. Maar de samenwerking met de OR is goed. Als de nieuwe CAO straks wordt aangeboden aan de medewerkers hopen we dat zij akkoord gaan met deze AV die veel passender zijn. Inhoudelijk is het voorstel dat er ligt vele malen beter, iedereen gaat er netto op vooruit.”

Mieke: “Wij staan volledig achter het voorstel zoals het er nu ligt. Het invoeren van een Persoonlijk Budget biedt iedereen de mogelijkheid dit in te vullen naar eigen behoefte. Het was best lastig om de ‘twee-vijfjes-voor-een-tientje-regel’ goed in te vullen, maar het resultaat is zelfs iets meer dan twee vijfjes geworden.”

CONCRETE AFSPRAKEN

1 Commissie beloning:

- Meer momenten waarop leidinggevenden en werknemer met elkaar om tafel zitten.
- Twee keer per jaar een functioneringsgeprek.
- Een nieuw systeem voor collectieve en individuele verhoging.
- Alle medewerkers krijgen nu 26 vakantiedagen. Medewerkers die voorheen door een regeling meer dagen kregen, zien deze nu terug in hun persoonlijk budget.

2 Werktijden:

- In overleg met de leidinggevende kunnen er extra uren worden gemaakt
- Regelingen voor het schrijven van overuren

3 Ploegen

- Nieuwe roosters met feestdagregelingen
- Gewijzigde ploegentoeslagen
- Ploegengarantie en –afbouw vervalt

4 Persoonlijk budget:

- Iedereen heeft een persoonlijk budget. Oude regelingen met voordelen voor een selecte groep zijn gelijk getrokken.
- 1,2% kan belastingvrij worden uitgekeerd volgens WKR
- Een voorschot is beschikbaar per 1 januari van het jaar (in 2017 per 1 april)
- Aan het einde van het jaar wordt het overgebleven budget per persoon uitgekeerd

Toekomstige mogelijkheden

In de toekomst willen we de mogelijkheden tot uitbetaling van het persoonlijk budget in extra tijd of geld breder trekken. Bijvoorbeeld door cursussen of opleidingen voor persoonlijke ontwikkelingen met bruto/netto-voordeel aan te bieden.

Over geluid doen we niet moeilijk

“Wat ik van Dishman vind? Een heel correct bedrijf. In de 9 jaar dat we hier wonen hebben we nog nooit stank of andere overlast ervaren. Tuurlijk, we horen best wel eens geluid 's avond laat. Maar daar doe je niet moeilijk over, vind ik. En altijd weer een brief over de voorlichtingsdagen, hè. Keurig als je het mij vraagt!”

Buurtbewoner mevrouw Roelofs

“Medewerkers krijgen nu twee vijfjes in plaats van een tientje”

Mike Sibeijn, voorzitter van de OR

5.5 Maatschappelijke betrokkenheid

Betrokkenheid begint in eigen buurt

Onze maatschappelijke engagement tonen we ook door lokaal zichtbaar en aanwezig te zijn. Door ons betrokken te tonen bij de buurt, maar ook door sponsoring van lokale evenementen. Waarom we dat doen? We beseffen ons maar al te goed dat ons bedrijf op een unieke en gevoelige locatie is gevestigd. Een 'license to operate' krijg je ook van je omgeving en de samenleving. Daarom is betrokkenheid naast een goede communicatie een belangrijke waarde.

Iedereen welkom

Elke twee jaar organiseren we een open dag. Een groot deel van onze fabrieken en laboratoria wordt dan opengesteld voor publiek. Dat bevordert de acceptatie in de omgeving. Tegelijkertijd hopen we zo jongeren te enthousiasmeren voor de chemie. Onze direct omwonenden zijn op de open dagen van harte welkom, maar in feite nodigen we elke Veenendaler uit om eens te kijken wat er in ons bedrijf gebeurt. Tijdens de laatste open dag op 26 september 2015 mochten we maar liefst 1200 bezoekers ontvangen en rondleiden. We kijken daarmee terug op een erg succesvolle laatste editie.

Lokale sponsoring

Dishman Netherlands ondersteunt elk jaar een goed doel. Om een breed gedragen doel te kiezen, betrekken we daar al onze medewerkers bij. Iedere medewerker krijgt de kans een goed doel aan te dragen door een pitch te houden. Na alle pitches kiest de directie het uiteindelijke goede doel. Dishman Netherlands stelt tijd en faciliteiten beschikbaar aan de medewerkers wiens doel werd gekozen. Door het hele jaar heen creëren we zo de mogelijkheid om evenementen en acties op te zetten voor geldinzameling. Wij verdubbelen na een jaar de totale opbrengst.

“Medewerkers kiezen het doel, Dishman verdubbelt de donatie”

In 2015 steunden we de Stichting Present en hebben we een aantal acties uitgevoerd, zoals verhuizen en geldinzameling door een fietsactie. In 2016 werd 'Kinderen van de voedselbank' gekozen als goede doel. Ook hiervoor werden verschillende acties opgezet. Medewerkers deden een autowasproject, een kledingactie, ze bedachten inzamelacties, en ze vroegen relaties om geld te doneren in plaats van een relatiegeschenk te geven. Lees meer over deze actie op pagina 73.

“Wij willen juist níét zorgen, maar stimuleren”

Victor van de Broek, stagecoördinator bij De Blink

Het bewijs dat een stageplek een uitstroomplek kan worden

De Blink is een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs in Veenendaal. De leerlingen hebben extra ondersteuning nodig vanwege een verstandelijke of meervoudige beperking en zijn tussen de 12 en 20 jaar oud. Het onderwijs aan De Blink is voor de meesten eindonderwijs en stage lopen neemt een belangrijke plek in. Dishman was in 2015 het eerste bedrijf waar groeps- en individuele stages plaatsvonden.

Stage bij Dishman

“Onze leerlingen stromen uit naar betaald werk- of dagbesteding. Hun toekomstkansen op écht werk met een bijbehorende loonstrook liggen bij het verrichten van werkzaamheden waarvoor geen startkwaliteit is vereist. Dan valt te denken aan werk in een magazijn of laboratorium, op een administratie- of technische afdeling, tuinonderhoud, schoonmaakwerk of in de kantine. Na een interne individuele stage volgt er een begeleidde, externe stage ‘Leren op Locatie’ (LOL) met de hele klas. De LOL is een soort snuffelstage die de leerlingen kennis laat maken met diverse beroepen en werkzaamheden. Deze stage vond voor 10 leerlingen in 2015 plaats bij Dishman. Voor de stagebedrijven is het best even aftasten. Zij hebben vragen als ‘Hoe is het contact met de leerlingen?’, ‘Wat kan ik verwachten?’, ‘Wat is het niveau?’ en ‘Welke taken kan ik de leerlingen geven?’. De taken worden verdeeld naar de voorkeuren en interesse onder de leerlingen. Na verloop van tijd kunnen de taken uitgebreid worden.”

Van stageplek naar werkplek

“Na de LOL gaan de leerlingen op maximaal 6 verschillende werkplekken, 1 tot 4 dagen onderzoeken wat hen ligt. Verschillende leerlingen volgden deze individuele stage bij Dishman. Het laatste stageadres is in principe ook het werkadres waarnaar de leerling uitstroomt. Vanuit mijn rol als stagecoördinator blijf ik de leerlingen nog 2 jaar na hun schoolperiode volgen. Het is goed om te zien hoe serieus Dishman dit aanpakt. Op hun eigen verzoek hebben we in een aantal extra gesprekken uitleg gegeven over de beste benaderingsvorm. Hoe ga je om met iemand die autistisch en moeilijk weerbaar is? Die zijn eigen talenten heeft, maar trager werkt dan de rest en niet altijd sociale situaties kan inschatten? Door open en eerlijk met elkaar te praten, konden we de verwachtingen van te voren goed managen.”

Job carving

“We doen marktonderzoek en kijken waar de kansen liggen voor onze leerlingen. Samen met potentieel interessante bedrijven kijken we waar een functie gecreëerd kan worden om de arbeidsmarkt aan te spreken. Dat doen we door (bij)taken uit verschillende andere functies samen te brengen tot één takenpakket dat past bij de mogelijkheden van onze leerlingen. Oftewel: job carving.”

“We willen onze leerlingen bovenal buiten de school laten ervaren hoe het is om in aanraking te zijn met werknemersvaardigheden. Dat zorgt voor een stuk emancipatie. De WERV-regio is heel goed in zorgen. Wij willen juist níet zorgen. We willen leerlingen stimuleren - hun beperkingen in acht nemend – hun individuele talenten te ontdekken. We kijken sterk naar wat iemand wél kan. De gemeente heeft hier ook baat bij: een thuiszitter kost hen uiteindelijk meer dan de subsidie voor een werknemer met beperkte loonwaarde.”

Blik op de toekomst

“Onze samenwerking met Dishman is nog maar net begonnen, maar heeft ons al veel gebracht. Hier is het bewijs geleverd dat een stageplek een uitstroomplek kan worden. We bespreken ook wat beter kan. Zo kwamen we tot de conclusie dat de groep voor de collectieve stage best groot was en de dag behoorlijk lang. Leermoment voor ons. We hopen op een mooie voorzetting van de samenwerking.”

Johan (18) zit in zijn laatste jaar op De Blik, een school voor speciaal onderwijs (zie pagina X). Tijdens de collectieve stage ‘Leren op Locatie’ maakte hij kennis met Dishman Netherlands. Sinds oktober loopt hij 2 dagen in de week zijn individuele stage op de afdeling Maintenance. Hij krijgt begeleiding van maintenance specialist Ton Valkenburg.

“Het liefste geef ik zelf aan wanneer ik begeleiding nodig heb”

Johan Alothmani Stagiair uit speciaal onderwijs



Demonteren

“Wat ik precies doe? Ik houd me vooral bezig met het monteren en demonteren van materialen, zoals palen. Dat vind ik heel leuk om te doen en ik ben er ook goed in. Thuis haal ik ook oude fietsen tot de kleinste onderdelen aan toe helemaal uit elkaar.”

Eens wat anders

“Voor ik bij Dishman kwam, had ik al wat andere stages gelopen. Voornamelijk bij supermarkten. Dat vond ik ook heel leuk, maar op school vroegen ze of ik niet ook eens iets anders wilde proberen. Ik had het hier gelijk naar mijn zin en ik zou hier straks best willen werken. Ik ben de jongste, maar ik vind de andere mensen die hier werken aardig. Even een praatje maken, daar hou ik van.”

Begeleid worden

“Dat ik begeleiding nodig heb, vind ik soms lastig. Ik zie wel in dat het goed is en het is fijn dat ik weet waar ik aan toe ben. Maar het liefste geef ik zelf de momenten aan waarop ik begeleiding nodig heb. Pas als ik iets eerst zelf heb geprobeerd en het niet lukt bijvoorbeeld. Het is wel eens gebeurd dat de opdracht me werd uitgelegd en ik het dan net even anders doe. Dat zijn dingen waar ik samen met mijn begeleider Ton aan werk. ”

Geen punt!

“Ik vind het geen punt om in de buurt van een chemische fabriek te wonen. Maar ik heb dan ook nog nooit geur- of geluidsoverlast ervaren. Netjes, beleefd, correcte informatie, ik kan eigenlijk geen enkel nadeel bedenken. Ja, er kan misschien wel eens iets gebeuren, maar dat kan overal.”

Buurtbewoner
Carla van Geest-Breeschoten



MEDEWERKERS KIEZEN GOEDE DOEL

Het hele jaar acties voor het goede doel

Bijdragen aan goede doelen vinden we belangrijk. Maar dan wel doelen waar ook onze medewerkers affiniteit mee hebben. Sinds maart 2015 mag elk personeelslid een goed (lokaal) doel voordragen en in een pitch de directie enthousiasmeren. Het goede doel dat wint, wordt een jaar lang gesteund door Dishman. Door middel van eigen acties. En een verdubbeling van de opbrengst van die acties. Van maart 2016 tot 2017 is "Stichting kinderen van de Voedselbank" het centrale goede doel, aangedragen door Liesbeth Weijers.

Waarom dit doel?

"Mijn goede doel werd gekozen uit de 7 inzendingen van dit jaar. Ik heb Kinderen van de Voedselbank uit Dodenwaard gekozen als doel, omdat zij zich richten op kinderen tussen de 0 en 15 jaar, afkomstig uit gezinnen die leven onder de armoedegrens. Kinderen die de dupe zijn van de situatie en deze zelf niet kunnen beïnvloeden. Wij zetten ons dit jaar in tegen de maatschappelijke gevolgen van kinderarmoede in Nederland, te beginnen in Veenendaal. In Veenendaal zijn dat er helaas wel 190."

Wat doet de Kinderen van de Voedselbank?

"Ze zijn gelieerd aan de Voedselbank, maar richten zich onder andere op kleding. Als enige in Nederland delen zij kledingpakketten uit, voorzien van nieuwe kleding, nieuwe schoenen, en een aantal leuke nieuwe cadeautjes. Niets is dus tweedehands. De kinderen die de pakketten ontvangen zijn gewend in afdankertjes te lopen en nu kunnen zij ook eens pronken met een goed paar schoenen en een trendy spijkerbroek. Dat kan een enorme boost voor de eigenwaarde van een kind zijn."

Hoeveel willen jullie inzamelen?

"Wij willen proberen om alle 190 kinderen in Veenendaal een mooi pakket kleding kunnen bezorgen na dit actiejaar. Voor een pakket ter waarde van €150,- betaalt de stichting door inkoopvoordeel 50,-. In totaal hebben we dus een kleine €10.000,- nodig. Meer is mooi meegenomen natuurlijk. We zitten nu (december 2016, red.) al op €7.100,- en hebben nog wel even."

Hoe wordt het geld bij elkaar gespaard?

"We zetten het hele jaar door acties op en aan het einde van het jaar verdubbelt Dishman de opbrengst. Tot nu toe hebben we al kleding verkocht, een Halloween-, paas- en kerstactie opgezet en auto's gewassen. Maar we grepen bijvoorbeeld ook de 'Week van de diabetes' aan om mensen aan tensporen meer te bewegen en daar ondertussen geld mee in te zamelen. Voor gebruik van de trap vroegen we die week een kleine bijdrage, voor gebruik van de lift een iets grotere. Onze leveranciers hebben we tot slot gevraagd geld te doneren in plaats van een relatiegeschenk te geven."

Maurice van Empel (toen 22)

Studie: laatste jaar van de opleiding Food Technology, 'Food & Business'

Liep stage bij Dishman: van november 2015 tot maart 2016

"Mijn opleiding is primair gericht op de voedingsmiddelenindustrie. Desondanks viel de stage bij een producent van fijnchemicaliën ook binnen de kaders van mijn opleiding. Mede door de technologische en ketenaspecten. Dishman Netherlands was net bezig om MVO meer handen en voeten te geven. Zij wilden weten hoe gaat het er in het land van herkomst van de wol (Australië) en in het land van verwerking/wasserij (China) aan toe gaat met hun belangrijkste grondstof wolvet. Ik heb aan de hand van de richtlijn voor MVO, ISO 26000, vragenlijsten opgesteld per proces per land. De uitkomsten heb ik verwerkt in een matrix met op de ene as hoe hoog/laag is de impact van het thema. En hoe hoog/laag de invloed is die Dishman er op uit kan oefenen."



Stage in Wuxi, China

Wat heb je gedaan?

“Voorafgaand aan China bezocht ik een Engelse en Tsjechische wolwasserij om me alvast een beeld te vormen. In Tsjechië hebben ze een redelijk geavanceerd gesloten waterzuiveringssysteem. In China werd ik geïntroduceerd als auditor en vergezeld door iemand van Arcadis met kennis van de lokale milieuaspecten. Die fungeerde tegelijkertijd als tolk. Aan de hand van mijn vragenlijsten onderzocht ik thema's als waterverbruik, afval, energieverbruik en arbeidsomstandigheden. Elke dag ging ik naar de fabriek, waar ik in totaal zo'n 10 man sprak over bedrijfsspecifieke zaken.”

Wat viel op?

“De Chinese (arbeids)cultuur verschilt wezenlijk van die van ons. Zesdaagse werkweken met 10 of 11 uur werk per dag zijn niemand vreemd. Het contact tussen de bedrijfsleider en medewerkers was echter goed. Tijdens het wolwasproces wordt veel water gebruikt, maar het water in de fabriek zag er goed uit. Verder draaien de processen veelal op stoom, geleverd door een derde partij en opgewekt met steenkool. Energetisch is dit belastender dan aardgas. Het gewassen wolvet bevatte uiteindelijk minder dan 3% water, een goede indicatie van hoge kwaliteit.”

Hoe leeft duurzaamheid daar?

“Om het bedrijventerrein is het water vervuild en ligt er veel troep op straat. De lokale overheden in de regio van Wuxi zijn zich bewust van de watervervuiling, die ook van invloed is op de visstanden en kwaliteit van het drinkwater. Zij voeren veel controles uit en sturen sterk aan op duurzaamheid. Ook een positief punt: de bewuste fabriek zuivert het water doormiddel van sedimentatie, aerobe nitrificatie en anaerobe denitrificatie. Zo kan het water hergebruikt worden of schoner geloosd worden op het rioleringsysteem.”

Wat zijn uitdagingen?

“Zaken met een hoge impact op MVO-aspecten: de kwaliteit van huisvesting voor de medewerkers, dat er niet voor alles een preventieplan is en brandoefeningen niet structureel worden herhaald. En een ontbrekende EIA (Environmental Impact Assessment), dit is een verplicht document om volledig legaal te mogen produceren. Daar viel zelfs de tolk over.”

Wat heeft het Dishman gebracht?

“Al met al had ik een goede indruk van de wolwasserij in China. Het is als afnemer lastig om alles te willen veranderen. Dishman moet zich op een paar kernpunten focussen en ook bereid zijn daar een meerprijs voor te betalen. De Chinezen staan in elk geval open voor veranderingen als dit hun handel positief beïnvloedt.”

TOELICHTING OP DIT VERSLAG

Dit is de eerste keer dat Dishman Netherlands een duurzaamheidsverslag uitgeeft voor alle directe en indirect betrokken partijen. Ons doel is transparante en heldere communicatie verstrekken over de rol van duurzaamheid in onze bedrijfsprocessen. Met dit verslag willen we bovenal onze stakeholders informeren over onze prestaties van de afgelopen jaar. Dishman Netherlands definieert haar medewerkers en de directe omwonenden als belangrijkste stakeholders als het gaat om zaken als gezondheid, veiligheid en milieu. De stakeholders zijn in hoofdstuk 5 van dit verslag nader gedefinieerd.

Dit duurzaamheidsverslag 2017 beschrijft alle processen en ontwikkelingen over de periode van <dag, maand, jaar> tot en met <dag, maand, jaar>. In de toekomst maken wij onze inspanningen op het gebied van duurzaamheid tweejaarlijks kenbaar in de vorm van een duurzaamheidsverslag.

Het verslag is aan de hand van interne informatie van Dishman Netherlands opgesteld. Daarbij zijn de richtlijnen van Global Reporting Initiative (GRI), de meest aanvaarde en erkende standaard voor duurzaamheidsverslaggeving, leidend geweest. Ons verslag is opgesteld, gelet op de richtlijnen GRI G3 niveau 2, met een minimale rapportering van 5 indicatoren.

Colofon

dit duurzaamheidsverslag is een uitgave van Dishman Netherlands. Voor het geheel of gedeeltelijk overnemen of bewerken van artikelen en/of beeldmateriaal is toestemming nodig van Dishman Netherlands.

Uitgave

Dishman Netherlands B.V.
Nieuweweg 2a,
3901BE Veenendaal
Nederland
www.dishman-netherlands.com
Gepubliceerd op 1 juni 2017

Redactie

Dishman Netherlands, Veenendaal
Mijnheer van Puffelen tekstbureau, Amsterdam
Design- en uitvoering
Beeldenstorm reclamebureau, Veenendaal
Fotografie
Jan ten Haaf, Veenendaal
Arjenne Niessink, Veenendaal
© 2017 Dishman Netherlands



ENERGISE YOUR
SCIENCE FOR LIFE



Dishman Carbogen Amcis Limited.
Bhadr-Raj Chambers
Swastik Cross Road, Navrangpura
Ahmedabad - 380 009
Gujarat, India

www.dishmangroup.com

Dishman is a global, dynamic group of companies offering a continuum of services to the pharmaceutical industry. We are a global outsourcing partner for pharmaceutical companies, offering a portfolio of products and development, scale-up and manufacturing services.

DISHMAN (word) and DISHMAN GROUP (word) are trademarks owned or licensed by Dishman Carbogen Amcis Limited and all rights are reserved.

The contents of this publication are presented for informational purposes only and, while every effort has been made to ensure their accuracy, they are not to be construed as warranties or guarantees, express or implied, regarding the products or services described herein or their use or applicability.

© 2017 DISHMAN GROUP