Wilkhahn

UN Global Compact – Fortschrittsmitteilung 2010

Erklärung zur Fortsetzung der Unterstützung des UN Global Compact

Wilkhahn ist ein weltweit agierendes Premium-Unternehmen in der Büro- und Objektmöbelbranche, mit Sitz in Deutschland, Zweigwerken in Spanien und Australien, Vertriebsgesellschaften weltweit und Lizenznehmern in Japan, Marokko und Südafrika. Wilkhahn trat dem Global Compact im Jahr 2007 bei und unterstrich damit im Jahr des 100-jährigen Bestehens sein andauerndes Engagement für Nachhaltigkeit. Unter der Überschrift „Design made in Germany" steht Wilkhahn wie kaum ein anderes Unternehmen der Branche für die schlüssige Verbindung von wirtschaftlichem Erfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung. Zahlreiche sozial-ökologische Meilensteine aus den vergangenen Jahrzehnten unterstreichen, dass Wilkhahn zu den Pionier-unternehmen für nachhaltiges Wirtschaften gehört. Heute stellen wir unsere weltweiten Aktivitäten unter die Leitidee „Responsible furniture for a professional life". Sie umfasst gleichermaßen die Produkte, die Prozesse, die Märkte und die Werte des Unternehmens.

Der Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Plattform für verantwortungsbewusste Unternehmen, um sich öffentlich zu den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung und gesellschaftlicher Verantwortung zu bekennen. Wir teilen die Vision der Vereinten Nationen zu globalem Frieden, Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung. Die zehn Prinzipien des Global Compact finden sich wieder in unserer Unternehmenspolitik, in Führungsgrundsätzen und Managementsystemen.

Mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht 2010 erneuert Wilkhahn sein Bekenntnis zum UN Global Compact und zur weiterhin aktiven Förderung seiner Ziele.

Bad Münder, im August 2010

Dr. Jochen Hahne
Geschäftsführer

Olaf Stender
Betriebsratsvorsitzender

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact und ihre Fortschritte

Prinzipien 1 und 2: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschen-rechte unterstützen und achten. [Weiterhin sollen sie] sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Fortschritt:

_ Im Februar 2009 unterzeichnete Wilkhahn mit den Gewerkschaften IG Metall und der Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) ein Rahmenabkommen über soziale Verantwortung und die Förderung von Arbeitnehmerrechten. Darin bekennt sich Wilkhahn unter anderem zu einem Diskriminierungsverbot gemäß den ILO-Übereinkommen 100 und 111, die auf der Anerkennung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte basieren. Auch bei seinen Zulieferern und Partnern setzt Wilkhahn die Anerkennung dieser Grundlagen voraus.

_ In den weltweiten Wilkhahn Organisationseinheiten ist das Management dazu verpflichtet, die geltende Sozialgesetzgebung einzuhalten. In Zusammenarbeit mit internationalen Gewerkschaften wurde ebenfalls in 2009 ein Monitoring-Verfahren eingeführt, dass die fortdauernde Einhaltung geltender Sozialstandards sichert.

_ Darüber hinaus fördert Wilkhahn Ausstellungen, Vereins- und Hochschulaktivitäten, die demokratischen Werten, Vielfalt und Weltoffenheit verpflichtet sind. Der Unternehmenswert „Fairness gegenüber Mensch und Umwelt“ ist fester Bestandteil der Unternehmenspräsentationen und Betriebsführungen.

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Fortschritt:

_ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Wilkhahn ist hoch. Am Wilkhahn Stammsitz in Bad Münder sind mindestens zwei von drei Mitarbeitern gewerkschaftlich organisiert. Dadurch wird sichergestellt, dass tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen.

_ Die Ausgestaltung neuer Tarifverträge unterstützt Wilkhahn aktiv. So gestalten Mitarbeiter in Tarifkommissionen regelmäßig die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseiten verhandelten Ergebnisse mit.

_ Auch über den eigenen Standort hinaus versucht Wilkhahn die Rechte auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu fördern. Im Februar 2009 unterzeichnete Wilkhahn hierzu mit den Gewerkschaften BWI und IG Metall ein internationales Rahmenabkommen. Das Lieferantenmanagement bei Wilkhahn wurde daraufhin erweitert.

_ Die Versammlungsfreiheit und kollektive Tarifverhandlungen wurden als fundamentale Grundlagen für langfristige Geschäftsbeziehungen kommuniziert.

Prinzipien 4 und 5: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Fortschritt:

_ Wilkhahn duldet keine Formen der Zwangs- oder Kinderarbeit. Dies gilt ausnahmslos an den Wilkhahn Produktionsstandorten in Deutschland, Spanien und Australien sowie bei seinen lizenzierten Partnern.

_ Mit der Unterzeichnung des Rahmenabkommens wurde mit Partnern der Arbeitnehmervertretungen BWI und IG Metall im Februar 2009 der Rahmen geschaffen, auch international bei Zulieferern und Kunden die Befolgung der Prinzipien auf Dauer weiterhin zu garantieren.

_ Die Eliminierung aller Formen von Zwangs- und Kinderarbeit wurde allen Lieferanten als fundamentale Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen kommuniziert.

Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Fortschritt:

_ Zur Vorbeugung von Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hat Wilkhahn in Kompromissen mit der Arbeitnehmerseite transparente Regelungen geschaffen. Arbeitszeitenregelungen sowie die Eingruppierungsgrundsätze der Löhne und Gehälter folgen dabei dem Leistungsgedanken und tarifvertraglichen Bestimmungen. Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität wird dadurch systematisch vorgebeugt. Zudem steht mit einen Gleichstellungsbeauftragten am Hauptstandort Bad Münder den Mitarbeitern ein Ansprechpartner für ihre Belange zur Verfügung. Dem Wilkhahn Management sind aktuell keine Fälle von Diskriminierung bekannt.

_ Wilkhahn ermöglicht es auch Menschen mit Benachteiligungen, durch Beschäftigung am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Die Schwerbehindertenquote liegt am Hauptsitz in Deutschland deutlich oberhalb von sechs Prozent.

_ Das im Februar 2009 mit Arbeitnehmervertretungen unterzeichnete Rahmenabkommen stellt zudem international die Antidiskriminierungsbemühungen von Wilkhahn auf ein sicheres Fundament. Alle Standorte, Vertriebsgesellschaften, lizenzierte Partner und Lieferanten sind über den hohen Stellenwert dieses Prinzips bei Wilkhahn informiert.

Prinzipien 7, 8 und 9: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. Sie sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen sowie die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Fortschritt:

_ Am Wilkhahn Hauptsitz in Deutschland garantiert ein Managementsystem gemäß der EG Verordnung 1221/2009 (EMAS), dass das im weltweiten Vergleich hohe europäische und deutsche Niveau der umweltrechtlichen Regelungen effektiv eingehalten wird.

_ Darüber hinaus erstellt Wilkhahn regelmäßig ein Umweltprogramm zur kontinuierlichen Verbesserung seiner Umweltleistung. Die Zielerreichung wird dabei jährlich von einem unabhängigen Umweltgutachter überprüft.

_ Jährlich veröffentlicht Wilkhahn auf der Unternehmenswebseite www.wilkhahn.com eine nach EMAS validierte Umwelterklärung. So werden Stakeholder und die allgemeine Öffentlichkeit stets über die Umweltleistungen informiert.

_ Darüber hinaus engagiert sich Wilkhahn in Arbeitskreisen und Interessenvertretungen, die der Förderung unternehmerischer Umwelt- und Sozialverantwortung dienen. Wilkhahn ist Mitglied der ökologieorientierten Unternehmernetzwerke B.A.U.M. e.V und future e.V. und regelmäßig in der Jury des CSR-Awards der Region Hannover vertreten. In den Jahren 2009 und 2010 engagierte sich Wilkhahn zudem ehrenamtlich beim CSR-Forum des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

_ Umwelttechnologische Meilensteine waren im Jahr 2008 die Inbetriebnahme eines mit Pflanzenöl betriebenen Blockheizkraftwerks, sowie die Einführung einer neuen Druckluftregelungstechnik am Hauptsitz. Dadurch konnte der Kohlendioxidausstoß bei Wilkhahn halbiert werden.

_ Durch Investitionen in einen modernen Lackierbereich wurde in 2009 das Ziel erreicht, das ohnehin geringe Niveau der VOC-Emissionen noch weiter zu reduzieren. Im gleichen Jahr führte Wilkhahn mit dem ON ein innovatives Drehstuhlprogramm in den Markt ein, das zu 55 Prozent aus recyceltem Material besteht und zu über 97 Prozent recycelt werden kann.

_ Im Rahmen des Strategieentwicklungsprojekts Wilkhahn 2017 wurde Nachhaltigkeit als zentraler Unternehmenswert bestätigt und im Core Statement verankert „Responsible Furniture for a Professional Life“. Unter Werten heißt es: „Nachhaltigkeit, Verantwortung und Fairness prägen unseren Umgang mit Mensch und Umwelt. Mit langlebigen Produkten, umweltschonenden Produktions- und Geschäftsprozessen und partnerschaftlichen Beziehungen. Weitblick und Anstand machen uns auch in Zukunft erfolgreich!“ Im Rahmen der Kaskade des Projekts wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit in ganztägigen Veranstaltungen informiert und aktiv einbezogen

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

Fortschritt:

_ Dem Wilkhahn Management sind in seinem Einflussbereich keine Fälle von Korruption bekannt. Generell ist der weltweite Objekt- und Büromöbelmarkt durch ein hohes Maß an Transparenz bei der Auftragsvergabe gekennzeichnet. Das Risiko zukünftig in unlautere Geschäftspraktiken inklusive Erpressung und Bestechung verwickelt zu werden, schätzt die Wilkhahn Geschäftsführung als gering ein. Dennoch wird das Thema gegenüber Zulieferern thematisiert und die Ergebnisse einer Befragung hierzu dokumentiert.