



Weidmüller 

Weidmüller Communication on Progress 2014

United Nations Global Compact

Detmold, Dezember 2014

Inhalt

| | Inhalt | Seite |
|---|---|-------|
| 1 | Editorial | 3 |
| 2 | Menschenrechte | 4 |
| 3 | Arbeitsnormen | 6 |
| 4 | Umweltschutz | 8 |
| 5 | Korruptionsbekämpfung | 10 |
| 6 | Declaration of continued support by the CEO | 12 |

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Editorial

Für eine gerechte, lebensfähige und lebenswerte Welt, heute und in der Zukunft, müssen wir alle ganzheitlich nachhaltig handeln. Darum verbindet Weidmüller in seinem unternehmerischen Handeln ökonomische, ökologische und soziale Belange der heutigen Zeit und ist in seinem Engagement stets bestrebt, diese in eine ausgeglichene Balance zu bringen.

Wir verfolgen dabei unsere Ziele nachhaltig: Weidmüller richtet sein unternehmerisches Engagement langfristig aus auf die positive Entwicklung und Beeinflussung seiner Umwelt und unserer Gesellschaft. Unser Ziel: Ein ausgleichendes Zusammenspiel von unternehmerischem Interesse, dem Erhalt der Umwelt und der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und der Gesellschaft. Mit unseren Stärken tragen wir zu einer positiven Entwicklung in allen drei Bereichen bei und schaffen damit Werte für alle Beteiligten.

Weidmüller bekennt sich ausdrücklich zu den zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und belegt auf den kommenden Seiten die Einhaltung dieser Grundsätze.



Elke Eckstein
Vorstand Operations

Volpert Briel
Vertriebsvorstand

Dr. Peter Köhler
Vorstandsvorsitzender

Harald Vogelsang
Finanzvorstand

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

Weidmüller ist ein familiengeführtes Unternehmen in der mittlerweile dritten Generation. Die Achtung von Menschenrechten ist integraler Bestandteil der Firmenkultur und unter anderem niedergeschrieben in der Familienverfassung, die die Grundlage des unternehmerischen Handelns der Unternehmensgruppe darstellt. Weidmüller bekennt sich außerdem im Rahmen mehrerer Selbstverpflichtungen freiwillig zu international geltenden Richtlinien der Arbeitswelt, die nicht zuletzt auch die weltweite Achtung der Menschenrechte umfassen. Neben den Regularien in hauseigenen Verpflichtungen wie Familienverfassung, Gesellschafterkompass und Führungskräfte- und Mitarbeiter-Leitlinien ist dies unter anderem auch das Bekenntnis zum Code of Conduct des Zentralsverband Elektroindustrie (ZVEI). Zusätzlich wird von Lieferanten das Bekenntnis zum Code of Conduct verpflichtend vorausgesetzt, die Befolgung der darin aufgeführten Selbstverpflichtungen ist die Basis für gemeinsame Geschäftsbeziehungen. Sämtliche dieser Maßnahmen gelten an allen Standorten der Weidmüller Gruppe weltweit und werden nach einer „Zero-Tolerance“ Prämisse überwacht.

Umsetzungsbeispiel Menschenrechte

Absicherung durch Selbstverpflichtungen

Die Weidmüller Gruppe hat sich als Familienunternehmen im Rahmen zahlreicher Selbstverpflichtungen zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Auf Basis dieses Selbstverständnisses würden entsprechende Vorfälle weltweit verfolgt.

Im Berichtszeitraum sind in der Weidmüller Gruppe weltweit keine Fälle aufgetreten, in denen Mitarbeiter gegen die Einhaltung der allgemeingültigen Menschenrechte verstoßen haben.

Im Berichtszeitraum sind keine Fälle bekannt geworden, in denen Lieferanten gegen die Einhaltung der allgemeingültigen Menschenrechte verstoßen haben.



Im Berichtszeitraum sind in der Weidmüller Gruppe weltweit keine Fälle aufgetreten, in denen Mitarbeiter gegen die Einhaltung der allgemeingültigen Menschenrechte verstoßen haben.

Im Berichtszeitraum sind keine Fälle bekannt geworden, in denen Lieferanten gegen die Einhaltung der allgemeingültigen Menschenrechte verstoßen haben.

Arbeitsnormen

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

Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

Prinzip 5: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

Prinzip 6: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Weidmüller betreibt einen gruppenweiten einheitlichen Onboarding-Prozess, der von Partnern zu durchlaufen ist, die Lieferanten bei Weidmüller werden möchten. Ein zentraler Baustein dieses Prozesses ist der Nachweis der Erfüllung von Maßnahmen zur Sicherstellung von international anerkannten und gültigen Arbeitssicherheitsvorschriften auf Seiten des Partners.

Weidmüller führt im Rahmen eines gruppenweiten Kompetenzmanagements jährliche Mitarbeitergespräche zum Aufbau und der Entwicklung von Expertisen durch. Zusätzlich gibt es weltweit frühzeitige Nachfolgeplanung für alle Schlüsselfunktionen. Führungskräfte werden bei Weidmüller im Rahmen von Programmen auf allen Ebenen qualifiziert. Nachwuchsführungskräfte werden im Young Professional Program stufenweise an ihre kommenden Aufgaben herangeführt.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Führungskräftefeedbacks dienen nicht zuletzt der Anpassung und Weiterentwicklung vor Schulungsmaßnahmen, die z.T. in der hauseigenen Weidmüller Akademie in Detmold und Shanghai durchgeführt werden: 2013 nahmen weltweit 7.000 Teilnehmer an 1.000 Seminare teil.

Umsetzungsbeispiel Arbeitsnormen

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Weidmüller wird mit dem Logib-D Zertifikat für Entgeltgleichheit des Bundesministeriums für Familie ausgezeichnet

Die Weidmüller Gruppe wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Logib-D Zertifikat für Entgeltgleichheit ausgezeichnet. Mit Hilfe dieses Programms können Unternehmen Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern untersuchen und Hinweise für eine faire Bezahlung erhalten. Weidmüller schloss die Überprüfung mit Werten deutlich unter dem Durchschnitt ab und erhielt so eine sehr positive Rückmeldung zum Thema gleiche Entlohnung von Männern und Frauen. „Weidmüller hat Entgeltgleichheit zu einem strategisch herausragenden Thema im Betrieb gemacht und nimmt so eine Vorbildfunktion ein“, heißt es in der Auszeichnungsurkunde.

Das sehr gute Ergebnis in der Studie zeigt, dass die Bemühungen der Weidmüller Gruppe, maßgeschneiderte Karrierewege für alle Lebensphasen zu bieten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, Früchte tragen.



Im Berichtszeitraum sind in der Weidmüller Gruppe weltweit keine Fälle aufgetreten, in denen gegen allgemeingültige Arbeitsnormen verstoßen wurde.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Weidmüller betreibt ein nach ISO 14001 und 50001 zertifiziertes Umwelt- und Energiemanagementsystem. Weidmüller verfolgt die Energie- und Umweltmanagementziele nicht nur im eigenen Haus, sondern bietet seinen Kunden und Partnern applikationsspezifische Lösungen an, um entsprechende Maßnahmen umsetzen zu können. In 2014 wurde ein eigener Geschäftsbereich mit dem Schwerpunkt Energieeffizienz gegründet, der maßgeschneiderte Lösungen für die energieeffiziente Gestaltung von Produktionsprozessen erarbeitet. Hierfür wurde u.a. in 2014 eine eigener Geschäftsbereich mit dem Schwerpunkt Energieeffizienz gegründet, der maßgeschneiderte Lösungen für die energieeffiziente Gestaltung von Produktionsprozessen erarbeitet. Weidmüller hat im Jahr 2014 das Projekt Energiescouts gestartet, in dem Azubis bzgl. Energieeinsparung und -effizienz sensibilisiert werden. Um die Einhaltung und Fortentwicklung von Maßnahmen zur Nachhaltigkeit kümmert sich bei Weidmüller ein Team, in dem sich Vertreter aus allen Schlüsselfunktionen des Unternehmens in Regelrunden zusammenfinden. Die Nichterfüllung von Kriterien zum produktspezifischen Umweltmanagement (z.B. RoHS/REACH) führen zum Ausschluss von Lieferanten und werden bereits im Onboarding-Prozess durch Weidmüller überprüft.

Umsetzungsbeispiel Umweltschutz

Die Produktionshalle als Aktivhaus

Weidmüller besitzt am Hauptsitz in Detmold eine Produktionsstätte, die nach dem Prinzip eines Aktivhauses funktioniert. Weidmüller versteht und lebt das Thema Energieeffizienz als ganzheitlich im Unternehmen implementiertes System. Weidmüller zeigt mit dem Produktionsgebäude, dass durch die Integration von Fertigung und Infrastruktur bis zu 1.700 t CO₂ pro Jahr eingespart werden können. Der hohe Effizienzgrad wird vor allem durch die ganzheitliche Umsetzung des Themas Energie- und Ressourcenschonung erreicht: von der energieeffizienten Gebäudehülle über intelligente Gebäudeversorgungstechnik bis hin zu zukunftsweisenden Produktionsprozessen.

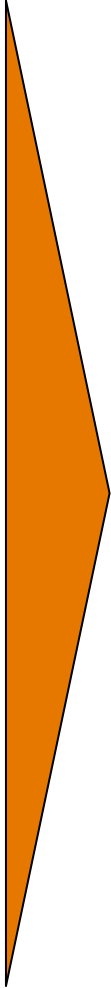
Möglich machen dies unter anderem intelligente Beleuchtungssysteme, energieeffiziente Produktionsanlagen und die Nutzung der Abwärme der Anlagen zu Beheizung der Räume, zusätzlich versorgt die Halle benachbarte Gebäude ebenfalls mit Wärme. Der Bau der neuen Produktionshalle wurde auf Basis der aktuellen Energieeinsparverordnung (EnEV-2007) geplant.



- Start Azubi-Projekt: fünf Energiescouts 80% Einsparung Druckluft
- 22 kW/h Energieeinsatz pro qm und Jahr in Produktionshalle Niemeierstraße (Standard: 403 kWh), entspricht 94% Einsparung bzw. einer jährlich Einsparung von 838 Tonnen CO₂.
- Fortschreibung des gruppenübergreifenden Projekts Nachhaltigkeit im gruppenübergreifenden Team.

Korruptionsbekämpfung

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



Weidmüller baut sein Compliance Management stetig aus. Das Unternehmen befindet sich in einem komplexer werdenden regulatorischen Umfeld und hat als wachsende internationale Unternehmensgruppe einer Vielzahl von Personen, Mentalitäten und Geschäftsvorfällen Rechnung zu tragen. So drohen bei Nichteinhaltung von externen Vorgaben wie gesetzlichen Vorschriften, Regularien und Verordnungen finanzielle Einbußen in Form von Geldstrafen und Schadenersatzansprüchen sowie Nachteile im Wettbewerb aus Imageschaden und Vergabesperren. In den Aufgabenbereich des Group Compliance Officers fällt unter anderem auch die weltweite Korruptionsbekämpfung innerhalb der Weidmüller Gruppe. Er wird in seinen Aufgaben in den Gruppenunternehmen von Local Compliance Officern unterstützt. Darüber hinaus werden die direkten Kommunikationslinien zum Group Compliance Officer laufend genutzt. Ein per Internet und Intranet zugänglicher, vertraulicher Compliance Briefkasten ist installiert.

Umsetzungsbeispiel Korruptionsbekämpfung

Verhinderung durch Information

Im Rahmen eines gruppenweiten Compliance Systems tritt Weidmüller entschieden gegen jegliche Form von Korruption ein. Alljährlich werden Workshops und Informationsveranstaltungen durchgeführt, in denen die lokal verantwortlichen Compliance Manager entsprechend den aktuellen Themen zum Bereich geschult werden. Durch die verpflichtende Teilnahme ist gewährleistet, dass sämtliche Gruppenunternehmen und alle Vertriebsorganisationen stets auf dem neuesten Stand sind und die Korruptionsbekämpfung ein zentraler Bestandteil des unternehmerischen Handelns aller Weidmüller Mitarbeiter ist.



Declaration of continued support by the CEO

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
5. Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
6. Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

The Weidmüller Group declares its support for the United Nations Global Compact and affirms its lasting commitment to the Global Compact and its ten principles.

Detmold, 1st of December 2014



Dr. Peter Köhler, Chief Executive Officer Weidmüller Group