



**LEIPOLD**  
The Precision Group

# HORA-Werk GmbH



## 4. Fortschrittsbericht (Communication on Progress / COP)



## Leipold Gruppe

Deckblatt	Seite 1
4. COP	Seite 2
Inhaltsangabe	Seite 3
Vorstellung der Leipold-Gruppe	Seite 4-6
Vorwort des Geschäftsführers	Seite 7-10
Indien	Seite 11
Menschenrechte	Seite 12-13
Maschinenhalle eines Zuliefererbetriebs in Indien	Seite 14
Sozialstandards	Seite 15-22
Mitarbeiter	Seite 23
Umwelt/Klimaschutz	Seite 24-27
Antikorruption	Seite 28
Maschinenhalle Hora-Werk	Seite 29



## Leipold Gruppe

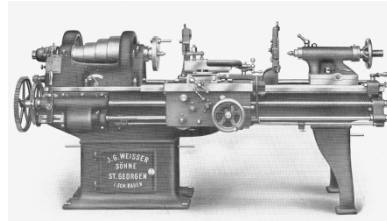
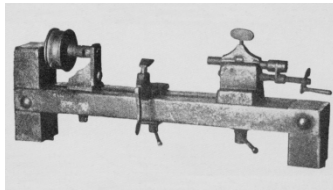
- 1919 Gründung durch Carl Leipold
- 1994 Integration der HORA-Werk GmbH in die Leipold Gruppe
- 1999 Start der Produktion in den USA bei Leipold Inc.
- 2000 Integration der Ferdinand Täfler GmbH & Co KG in die Leipold Gruppe



Mitarbeiter weltweit:	400
Umsatz der Leipold Gruppe 2014:	65 Mio. €
Umsatzanteil 2014 (außerhalb Deutschlands):	54 %
Produktionswerke:	4
Eigene Vertriebsniederlassung Leipold (UK) Ltd.	



## Entwicklung



**PASCAL SCHIEFER**  
Geschäftsführender Gesellschafter

Ein familiengeführtes Unternehmen  
in der 4. Generation



**AUTOMOTIVE • ELECTRICAL ENGINEERING • ELECTRICAL ASSEMBLIES • INDUSTRIAL & BUILDING TECHNOLOGY • MEDICAL TECHNOLOGY**

HORA-Werk GmbH ist ein 100prozentiges Tochterunternehmen der Leipold Gruppe. Die Leipold Gruppe gehört zu den führenden Herstellern von Präzisionsteilen für die Elektroindustrie. Von der Energieverteilung über die Automatisierung bis hin zur Gebäudeinstallationstechnik werden die Bauteile in nahezu allen Zweigen der Elektrotechnikbranche verwendet.

Das Produktsortiment umfasst die Herstellung und den Vertrieb von Präzisionsteilen für die Bereiche der Hausanschlusstechnik, Elektrotechnik, Elektronik, Autoelektrik, Hochfrequenztechnik und Verbindungstechnik z.B.: komplette Anschlussschienen, Potentialausgleichsschienen, Kasten und Sonderklemmen mit variablen Klemmräumen bis zu beschraubbaren Klemmen.  
Ca. 50 % der Produkte werden weltweit exportiert.

Das Unternehmen ist seit 1994 durchgehend nach DIN EN ISO 9001 und nach 14001 zertifiziert und beschäftigt derzeit ca. 80 Mitarbeiter.





Kundenzufriedenheit durch Qualität der Produkte, sowie Arbeitssicherheit und Umweltschutz sind eine der Grundlagen unserer erfolgreichen Unternehmensphilosophie.

Die Bedeutung der Qualität und des Umweltschutzes für unser Unternehmen ist in der Qualitäts- und Umweltpolitik festgelegt.

Das Vorgehen zur Erfüllung ist in einem Managementhandbuch und deren mitgeltenden Unterlagen beschrieben.

Für den Erfolg unseres Unternehmens ist die Beherrschung von zunehmend komplexeren Systemen, Technologien, Geräten und Anlagen von entscheidender Bedeutung. Diese Aufgaben erfordern im Hinblick auf die Qualität und den Umweltschutz große Anstrengungen.

Zur Sicherung der Qualität sowie des Umweltschutzes und der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens gilt es, Fehler zu vermeiden und Fehlerquellen konsequent zu beseitigen. Dieses ist eine zentrale Aufgabe aller Mitarbeiter unseres Unternehmens. Sie erfordert bewusstes Engagement sowie aktive Zusammenarbeit über Bereichs- und Funktionsgrenzen hinweg. Der Geschäftsleitung dient das im Managementhandbuch beschriebene System als wichtiges Managementinstrument zur Steuerung des Unternehmens.





## Leipold Gruppe



- Familienunternehmen in der 4. Generation mit ausgewogener Managementzusammensetzung aus Gesellschaftern und Fremdgeschäftsführern sowie einer gut ausgestatteten zweiten Führungsebene mit klaren Führungsstrukturen und Verantwortungen.
- Wir bieten Kompetenz aus fast 100-jähriger Erfahrung in Zerspanungsprozessen, basierend auf einem sehr hohen Niveau der Mitarbeiterqualifikation und enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden.
- Altersstruktur der Mitarbeiter in allen Werken ausgewogen und gesund, Ausbildungsquote bei 12 - 15 %.
- Wir sind Partner unserer Kunden aus Überzeugung, denn das gemeinsame Erarbeiten innovativer Lösungen gewährleistet die Wettbewerbsfähigkeit beider Seiten.

Das HORA-Werk legt hiermit die vierte jährliche Fortschrittsmitteilung im Rahmen des „Global Compact“ der vereinten Nationen vor.

Am 06.12.2010 schloss sich HORA-Werk GmbH dem UN Global Compact an. Die Vermittlung unserer Unternehmenswerte wie z. B. nachhaltiges Wirtschaften in ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung steht bei jedem Besuch unserer Partner im Ausland insbesondere in Asien im Mittelpunkt.

In unserem Werk in Bünde führten wir für unsere Mitarbeiter Gesundheitstage durch. Mit regelmäßigen Spenden unterstützen wir örtliche Fußballvereine.

Die Leipold Gruppe wird die Prinzipien des UN Global Compact weiterhin unterstützen und in seinem Einflussbereich umsetzen

Dipl.-Betriebswirt (FH) Dirk Niestrat



Leipold Gruppe

**LEIPOLD**  
The Precision Group



**LEIPOLD**  
Werk Bünde **Group**



**AUTOMOTIVE • ELECTRICAL ENGINEERING • ELECTRICAL ASSEMBLIES • INDUSTRIAL & BUILDING TECHNOLOGY • MEDICAL TECHNOLOGY**

## Menschenrechte

### Prinzip 1:

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

### Prinzip 2:

Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

### Ziele:

Für die Leipold-Gruppe ist der Schutz und die Förderung der Menschenrechte im Rahmen unseres Einflussbereichs selbstverständlich. Die internationale Menschenrechtscharta von 1948 und der internationale Zivil- und Sozialpakt von 1966 sind in Deutschland verbindlich geregelt. Im Sinne der Charta erkennen wir die Universalität der Menschenrechte an. Zu unserer Einflussosphäre zählen wir nicht nur unserer Kerngeschäft vor allen in unseren Produktionsstandorten in Deutschland, sondern auch in unserer Lieferkette.



## Menschenrechte

### Maßnahmen und Leistungen:

Die Geschäftsleitung der Leipold-Gruppe legt die Grundsätze und Ziele des Unternehmens fest und achtet auf die Beachtung der Menschenrechtsstandard. Für HORA ist es selbstverständlich alle gesetzlichen Vorschriften nicht nur zu befolgen, sondern auch die Lieferkette zu verpflichten.

Innerhalb der Leipold Gruppe und den deutschen Lieferanten ist davon auszugehen, dass die Menschenrechtsstandards strikt befolgt werden, da strenge gesetzliche Vorschriften bestehen und beachtet werden.

Durch die Globalisierung haben sich die Geschäftsbeziehungen inzwischen auf viele Länder ausgeweitet, wo solche Standards nicht die Regel sind. Deshalb ist eine konsequente persönliche Überwachung mit Besuchen vor Ort, die nicht langfristig angekündigt werden unabdingbar.

Bei einem der letzten nicht angekündigten Besuchen in einem Zulieferwerk in Jamnagar in Indien stellte unser Geschäftsführer bei einem Lieferanten schlechte Behandlung von Arbeitnehmern fest. Da der Lieferant kein Entgegenkommen zeigte, wurde er als Lieferant der Leipold-Gruppe gesperrt. Wir suchten uns einen neuen Lieferanten, der in seinen Standards unseren Werten entsprechend handelt.





## Sozialstandards

### Prinzip 3:

Wahrung der Vereinsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen

### Prinzip 4:

Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit

### Prinzip 5:

Abschaffung von Kinderarbeit

### Prinzip 6:

Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

### Ziele:

Die ILO setzt sich seit 1919 für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in aller Welt ein. Ihr Ziel ist die Einführung von weltweit geltenden sozialen Mindeststandards. Sie sollen verhindern, dass sich einzelne Länder oder Unternehmen durch die Missachtung von Arbeitnehmerrechten Wettbewerbsvorteile verschaffen. Die Mitgliedsstaaten der ILO haben eine Reihe von Abkommen getroffen. Diese sind jedoch nur rechtsverbindlich, wenn sie von den Mitgliedsstaaten ratifiziert werden. Die ILO hat deshalb 1998 die „Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Arbeit“ verabschiedet, die die wichtigsten Konventionen nennt und die Mitglieder zu deren Ratifizierung auffordert.





## Sozialstandards

Für die Leipold Gruppe und seine Mitarbeiter ist die Achtung der Sozialstandards eine Selbstverständlichkeit. Unabhängig von den gesetzlichen Vorschriften in Deutschland ist die Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Ablehnung von Diskriminierung von Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit.

### Maßnahmen und Leistung:

Diskriminierung ist in Deutschland stark ausgeprägt. Unsere Gesellschaft wird bunter durch Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Glaubensrichtungen, Kulturen, sexueller Orientierungen und der Integration von Menschen mit körperlichen Einschränkungen.

Auch die Leipold Gruppe hat eine bunte Belegschaft mit Personen aus unterschiedlichen Herkunftsländern: China, Polen, Rumänien, Türkei, Deutschland, Sri Lanka, Russland, Ukraine, Kasachstan etc. mit unterschiedlichen Religionen: Christen, Muslime, etc.. Wir bemühen uns Konflikte frühzeitig zu erkennen und mit gemeinsamen Veranstaltungen Brücken zu schlagen.



## Sozialstandards

An unserem Standort in Bünde werden regelmäßige Gesundheitsschecks durch das Werksarztzentrum durchgeführt. Für sämtliche im Haus verwendeten Chemikalien liegen Sicherheitsdatenblätter vor, die belegen, dass bei uns im Hause keine gesundheitsgefährdenden Stoffe eingesetzt werden.

Im Jahr 2014 haben wir eine Ernährungsberatung für unsere Mitarbeiter weiter fortgesetzt. Besonders während einer Beschäftigung in einem Drei-Schicht-Betrieb trägt eine gesunde Ernährung zu dem Wohlbefinden aller Menschen bei.

Zusätzlich zu den gesetzlichen vorgeschriebenen Sicherheitsunterweisungen und Erste Hilfe Schulungen für Ersthelfer führten wir eine Erste Hilfe Schulung für alle Mitarbeiter durch.



## Sozialstandards

Am 26.08.2014 führten wir einen Gesundheitstag an dem alle Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis teilnehmen konnten.



Herr Professor Dr. Schneider führte eine digitale Rückenanalyse in unseren Sozialräumen durch. Körperliche schwere Arbeit, sowie überwiegend sitzende Tätigkeiten galten lange Zeit als Ursachen für Rückenbeschwerden. Anhand einer Haltungsanalyse wurden Rückenerkrankungen oder Haltungsschäden diagnostiziert und Verbesserungsmaßnahmen erörtert.



Frau Claudia Kriete machte einen Balance Check. Die Messung der Herzratenvariabilität (Schwankung der Herzfrequenz) gibt Aufschluss über den derzeitigen Zustand der inneren Regulations- und Regenerationsfähigkeit durch das autonome Nervensystem.



## Sozialstandards



Frau Susanne Reimers vom  
Werksarztzentrum Herford prüfte  
Cholesterin-, Blutdruck- und  
Blutzuckerwerte. Sie stellte den Body-  
Mass-Index und den Bauchumfang fest.



Frau Dr. Mottola-Kirchner besprach mit  
allen Teilnehmern die Ergebnisse und  
erörterte Verbesserungsmaßnahmen.



## Sozialstandards



v.l. Frau Claudia Kriete (Barmer GEK), Herr Torsten Arning (Barmer GEK), Herr Dirk Niestrat (Geschäftsführer HORA-Werk GmbH), Frau Dr. Johanna Mottola-Kirchner (Werkarztzentrum Herford)

## Sozialstandards

### Beschäftigung von Frauen:

Die Frauenquote ist insbesondere in der Verwaltung stetig angestiegen

Jahr 2006 war die Frauenquote:	9 %	Gesamtbeschäftigte:	63
--------------------------------	-----	---------------------	----

Jahr 2011 war die Frauenquote:	14 %	Gesamtbeschäftigte:	80
--------------------------------	------	---------------------	----

Jahr 2012 war die Frauenquote:	15 %	Gesamtbeschäftigte:	80
--------------------------------	------	---------------------	----

Jahr 2013 war die Frauenquote:	16 %	Gesamtbeschäftigte:	79
--------------------------------	------	---------------------	----

Jahr 2014 war die Frauenquote	17 %	Gesamtbeschäftigte:	82
-------------------------------	------	---------------------	----

Die Frauenquote konnten wir abermals erhöhen.

Von den aktuell beschäftigten Frauen arbeiten 21 % mit flexiblen Arbeitszeiten, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist.





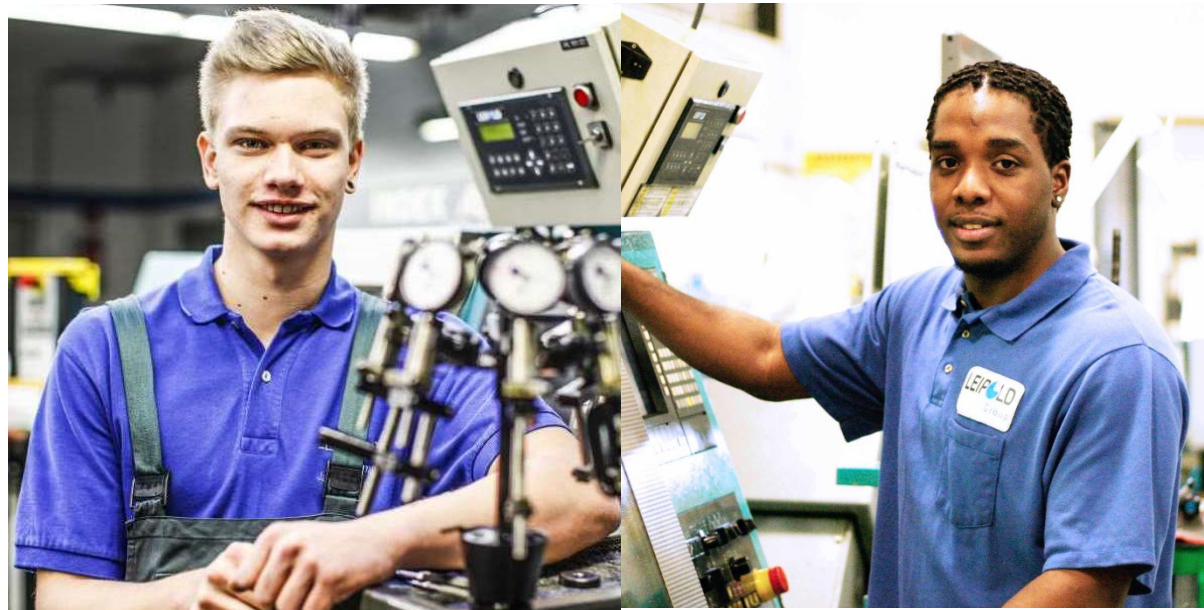
## Sozialstandards

Zusammenarbeit mit der Stiftung Bethel (Werkstatt für Menschen mit Behinderungen):  
Auftragsvolumen an Stiftung Bethel und den Lübbecker Werkstätten

Jahr	Umsatz
2003	62 T€
2004	65 T€
2005	64 T€
2006	144 T€
2007	180 T€
2008	185 T€
2009	74 T€
2010	110 T€ (verkürztes Wirtschaftsjahr 01.01.-30.09)
2011	151 T€
2012	118 T€
2013	121 T€
2014	125 T€







## Umwelt- und Klimaschutz

### Prinzip 7:

Unterstützung eines vorsorglichen Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

### Prinzip 8:

Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt

### Prinzip 9:

Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

HORA Werk GmbH ist nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001:2004 zertifiziert. Diese Norm legt weltweit anerkannte Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem fest.

Die Unternehmensführung definiert eine den betrieblichen Tätigkeiten und Produkten angemessene Umweltpolitik. Diese berücksichtigt bestehende Umweltgesetze und Auflagen und darüber hinaus eine kontinuierliche Verbesserung umweltrelevanter Maßnahmen im Umweltschutzbereich. Wichtig sind hierbei eine umfassende Dokumentation der umweltpolitischen Ziele und die Einbeziehung aller betroffenen Mitarbeiter.



## Umwelt- und Klimaschutz

A1 Wir verpflichten uns Umweltauswirkungen kontinuierlich zu reduzieren sowie das gesamte Managementsystem unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ständig zu verbessern.

In regelmäßigen internen und externen Umweltaudits, wird einheitlich unter der Bewertung von Nachweisen ermittelt, ob das Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 14001 die selbst festgelegten Auditkriterien erfüllt. Unsere Umweltziele:

- U1 Wir wollen unvermeidbare Abfälle und den Verbrauch von Ressourcen so gering wie möglich halten.
- U2 Wir verpflichten uns zur Anwendung und Einhaltung der geltenden rechtlichen Verpflichtungen um unsere Umwelt nachhaltig zu schonen.
- U3 Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie vergleichbare Qualitäts- und Umweltstandards erfüllen wie wir.
- U4 Unsere Mitarbeiter sollen gründlich geschult und informiert werden, damit sie bewusst im Sinne von Qualität und Umweltschutz handeln.
- U5 Qualität, Umweltschutz und Arbeitssicherheit sind für uns Führungsaufgaben. Vorbildliches Verhalten, die Einhaltung der Vorschriften / Gesetze sowie Kreativität, Innovation und Verbesserungsvorschläge sind für uns die Voraussetzung für ein gelebtes Managementsystem.



## Umwelt- und Klimaschutz

In dem letzten Jahr haben wir gemeinsam mit einem externen Energieberatungsunternehmen ein Energiemanagementsystem implementiert.

- Weiterführung der Kapselung der Eigenbaumaschinen Caro zur Verbesserung der Umluft im Maschinenbereich
- Reduzierung der Leckagen Druckluftleitungen
- Erneuerung des Abluftventilators im Kompressorraum vom Dauerbetrieb auf Thermostatreglung umgerüstet zur Stromverbrauchsreduzierung
- Umrüstung von diversen Leuchten vom Dauerbetrieb auf Bewegungsmelder
- Umrüstung von Leuchtstoffröhren und Glühbirnen auf LED-Birnen



## Umwelt- und Klimaschutz



**Die Leipold Gruppe ist zertifiziert nach:**

> ISO 9001

**Zusätzliche Qualifikation einzelner Werke:**

> ISO/TS 16949

**Umweltmanagementsystem**

> ISO 14001 und EMAS

**Überwachte Fertigungsstätte nach UL-Standard  
sowie VDE**

> nach dem europäischen Verfahren ECS/CIG 021-024

Internationale Zertifizierungen nach höchsten Standards



**AUTOMOTIVE • ELECTRICAL ENGINEERING • ELECTRICAL ASSEMBLIES • INDUSTRIAL & BUILDING TECHNOLOGY • MEDICAL TECHNOLOGY**

## Prinzip 10:

Unternehmen sollen gegen alle Formen der Korruption eintreten einschließlich Erpressung und Bestechung

Für HORA sind die Standards der Korruptionsbekämpfung maßgebend und verpflichtend, die in der Konvention der Vereinten Nationen zu Bekämpfung der Korruption, in der Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu Bekämpfung der Bestechung niedergelegt sind.

Alle Mitarbeiter im Verkauf dürfen nur Kleinbeträge als Spesen für Kundenbetreuung abrechnen. Auch unsere Mitarbeiter im Einkauf sind angewiesen nur Geschenke mit Wert von Kleinbeträgen anzunehmen.





