GROSCHOPP

UN Global Compact

Fortschrittsbericht

der Firma Groschopp AG
Viersen

Berichtszeitraum von Juni 2015 – Juni 2016

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT

GROSCHOPP

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Groschopp AG ist ein führendes Unternehmen auf dem Gebiet der elektrischen Antriebstechnik.
Das Standardproduktprogramm umfasst Einbau- und Gehäusemotoren für Gleich-, Wechsel- und Drehstrom für den Leistungsbereich bis 7,5 kW.

Im Jahr 2011 ist die Firma Groschopp dem Global Compact beigetreten. Wie bereits in den vergangenen Jahren stehen auch in diesem Jahr die Prinzipien des Global Compact im Fokus unseres Unternehmens. Nach wie vor sehen wir uns in der gesellschaftlichen Verantwortung den 10 Prinzipien aktiv zu folgen und diese auch umzusetzen. Dieses wird eindeutig gegenüber den Stakeholdern kommuniziert.

Dieses Handeln gilt für unsere Wertschöpfungskette, angefangen bei den Lieferanten über unsere eigene Fertigung bis hin zu den Kunden, denen wir nachhaltige Lösungen anbieten. Wir handeln verlässlich und arbeiten sowohl mit unseren Kunden als auch mit unseren Lieferanten vertrauensvoll zusammen und sind ständig für Veränderungen offen.

Wir werden auch in den nächsten Jahren kontinuierlich durch ständige Verbesserungsprozesse in allen Unternehmensbereichen daran arbeiten, den vorgegebenen Prinzipien in jeder Hinsicht nachzukommen.

Wir tragen mit einem engagierten Umweltmanagement dazu bei, die Energieeffizienz durch strukturierte Programme und durch den Erwerb energieeffizienter Produkte zu fördern und damit der künftigen Generation gerecht zu werden.

Wolfgang Pflug
-CEO-

GROSCHOPP

Menschenrechte

Prinzip 01:
Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten

Prinzip 02:
Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

1.) Grundsatz und Ziele

Für alle Menschen gelten die gleichen internationalen Menschenrechte. Groschopp hat sich das Ziel gesetzt, die Menschrechte gemäß den Richtlinien des Global Compacts im eigenen Hause voll zu unterstützen und auch umzusetzen. Es wurde ein Verhaltenskodex an unsere Mitarbeiter weitergegeben und das Unternehmen verpflichtet sich, dass dieser Verhaltenskodex in jeder Hinsicht von den Mitarbeitern strikt eingehalten wird.

Es besteht eine klare Vorgabe an alle Mitarbeiter, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex umgehend der Unternehmensleitung zu melden.

2.) Umgesetzte Maßnahmen

Im Berichtszeitraum sind wir unserer Sorgfaltspflicht gegenüber unseren Mitarbeitern nachgekommen, indem wir gewährleistet haben, dass sowohl unsere Mitarbeiter als auch die Leiharbeitnehmer sich an den vorgeschriebenen Verhaltenskodex halten.
Im Sinne der Gleichbehandlung und des gegenseitigen Respekts aller Mitarbeiter, unabhängig von der Stellung im Unternehmen, des Geschlechts, der Rasse, der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung und/oder körperlicher/geistiger Behinderung o.ä., werden im internen Umgang miteinander keine Sonderstellungen akzeptiert. Damit alle Mitarbeiter ihren Tätigkeiten im erforderlichen Maße nachgehen können, haben sie sich untereinander zudem so zu verhalten, dass niemand diskriminiert, belästigt, demotiviert oder auch nur unnötig gestört wird.

Unser Unternehmen benötigt zur erfolgreichen Marktbehauptung neben engagierten Mitarbeitern auch zuverlässige Partner wie Lieferanten, Vertriebspartner und Kunden. Da in dieser Konstellation jeder vom Anderen abhängig ist, ist folglich auch jeder des Anderen Kunde und steht somit in der Pflicht, die Wünsche und Anforderungen seines Kunden bestmöglich zu erfüllen. Das drückt sich anschließend in einer entsprechend hohen Kundenzufriedenheit aus. Wenn sich also jeder in seinem Bereich so bemüht, dass durch seine Leistung eine hohe Kundenzufriedenheit erreicht wird, egal ob interner oder externer Kunde, ist eine wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg geschaffen.
Darüber hinaus kann jeder GROSCHOPP-Mitarbeiter und jeder unserer Vertriebspartner unser Ansehen in der Geschäftswelt stärken, in dem er motiviert und loyal unser Unternehmen nach außen hin vertritt. Hierbei kann er sich der Unterstützung seitens unseres Unternehmens stets sicher sein.

Wir stehen in ständigem Kontakt mit unseren Stakeholdern und tauschen unsere Erfahrungen in persönlichen Gesprächen aus. Unser Ziel ist, dass auch in der Lieferkette die Grundrechte der Arbeitnehmer in jeder Hinsicht beachtet und die Leistungen optimiert und transparent gemacht werden.

Es werden Schulungsprogramme für unsere Mitarbeiter angeboten, um sie bezüglich des Verhaltenskodex zu sensibilisieren. Darüber hinaus wird zusätzlicher Schulungsbedarf einzelner Mitarbeiter ermittelt und auch umgesetzt.

Weitere geplante Maßnahmen:

- Bestehende Maßnahmen erweitern durch Weiterbildung und entsprechende Fördermaßnahmen

3.) Messung der Ergebnisse

Im einem fließenden Prozess erfolgt die Überwachung der umgesetzten Maßnahmen durch den Managementbeauftragten in Verbindung mit dem Personalwesen. Die umgesetzten Maßnahmen werden bezüglich ihrer Erreichung gemessen und jeweils entsprechend den Erfordernissen angepasst. Sollten Mitarbeiter gegen den Verhaltenkodex verstoßen, können disziplinarische Maßnahmen eingeleitet werden.
Es konnten jedoch keine Zuwiderhandlungen im Berichtszeitraum festgestellt werden.

Mit den externen Geschäftspartnern werden stets Gespräche geführt, um dort die Ergebnisse abzufragen und bei Nichtbeachtung entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

GROSCHOPP

Arbeitsnormen:

Prinzip 03:
Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren

Prinzip 04:
Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen

Prinzip 05:
Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen

Prinzip 06:
Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen

1.) Grundsatz und Ziele

Eins der grundlegendsten Ziele unseres Unternehmens ist die internationalen Arbeits- und Sozialstandards im Sinne der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zumindest einzuhalten, wenn nicht sogar zu überschreiten.

Diese umfassen unter anderem die Würde aller unserer Mitarbeiter zu achten und sie fair zu behandeln, die Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, ebenso ein Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit. Bei uns hat jeder Arbeitnehmer die gleiche Chance. Die Entgeltvergütung ist gerecht und geschlechtsunabhängig.

Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit sind für uns sehr wichtig und werden bei uns durch unser integriertes Betriebsbeauftragtenwesen umgesetzt.

2.) Umgesetzte Maßnahmen

Im Hause GROSCHOPP wird ein offener Führungsstil praktiziert, um sicher zu stellen, dass der Umgang unter den Kollegen/Mitarbeitern durch Fairness und gegenseitige persönliche Akzeptanz geprägt ist. Dies zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass grundsätzlich über alles zur Entscheidung Anstehende offen gesprochen bzw. diskutiert werden kann und auch soll. Es erhält jeder die Chance, zu den ihn betreffenden Themen gefragt oder ungefragt Stellung nehmen zu können.

Selbstverständlich ist es den Mitarbeitern überlassen, der Gewerkschaft beizutreten und an Versammlungen teilzunehmen. Mit der Unternehmensführung kann frei und ohne Angst vor Repressalinien kommuniziert werden.

Es wird keine Zwangs- oder Pflichtarbeit umgesetzt. Es besteht eine freie Wahl der Beschäftigung. Jeder Mitarbeiter ist in der Lage, das bestehende Beschäftigungsverhältnis zu beenden.

Jugendliche unter 15 Jahren werden in unserem Unternehmen nicht eingestellt.

Die Entgeltvergütung für alle Mitarbeiter ist gerecht und unabhängig vom Geschlecht. Überstunden werden gesetzeskonform gezahlt.

Jeder Vorgesetzte ist Vorbild und motiviert seine Mitarbeiter zu fairem Verhalten gegenüber Kollegen.

Um den gesetzlich bzw. behördlich vorgeschriebenen und kundenseitigen Arbeits- und Umweltschutzanforderungen gerecht zu werden sowie arbeits- und umweltbezogene Risiken aus unserer Unternehmenstätigkeit zu vermeiden, betreiben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems auch systematisch vorbeugenden und praktischen Arbeits- und Umweltschutz.

Im Sinne des Arbeitsschutzes achten wir insbesondere darauf, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig geschult werden (siehe auch 5.2.1 Allgemeine Sicherheitsbelehrung), dass sie ihre persönliche Schutzausrüstung tragen, dass sie im sicheren Umgang mit Gefahrstoffen geübt sind und dass sie wissen, wo im Unternehmen Gefährdungen entstehen können und wie man sich entsprechend zu verhalten hat. Zur Information der Mitarbeiter bzgl. des vorbeugenden Arbeitsschutzes stehen unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie mehrere Sicherheitsbeauftragte und bei Unfällen o.ä. auch die erforderlichen Ersthelfer bereit.

Die Ersthelfer werden regelmäßig durch den Malteser Hilfsdienst geschult.

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass die von uns gelebten Werte ebenfalls eingehalten werden. Durch eine regelmäßige Kommunikation wird die Einhaltung des Verhaltenskodex durch unseren Managementbeauftragten abgefragt.

3.) Messung der Ergebnisse

Die Einhaltung der Arbeitsnormen wird in unserem Unternehmen durch regelmäßige interne Audits überwacht. Die Daten werden monatlich dokumentiert und ausgewertet. Als Überwachungsinstrument sind Überwachungsnachweise erstellt worden, die für alle Mitarbeiter zugänglich sind.

Es finden 4xjährlich Arbeitsschutzausschussbesprechungen bzw. –diskussionen statt
Im Berichtszeitraum ereigneten sich drei Arbeitsunfälle.

Unsere Belegschaft ist vielfältig. Bei uns arbeiten von 182 Mitarbeitern 21 Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern und Religionen.

Wir führen regelmäßige Umfragen bei unseren Lieferanten durch um auch in der Lieferkette sicher zu stellen, dass alle Bedingungen strikt eingehalten werden.

GROSCHOPP

Umwelt

Prinzip 07:
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen

Prinzip 08:
Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern

Prinzip 09:
Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen

1.) Grundsatz und Ziele

Groschopp hat sich im Berichtszeitraum das Ziel gesetzt, alle umweltrelevanten Aspekte im Rahmen des Geschäftsbetriebes zu ermitteln und zu bewerten. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Aktivitäten in allen Bereichen unseres Unternehmens umgesetzt. Durch unseren sparsamen Umgang mit den natürlichen Ressourcen zeigen wir Vorbildfunktion gegenüber unseren Mitarbeitern und beeinflussen damit ebenso ihr Verhalten.

In unserem Haus haben wir ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001 sowie ein Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 9001 integriert, das wirksam angewendet wird und von der PÜG in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Zur Zeit sind wir zertifiziert bis zum Jahr 2018.

„Jeder soll mit seinem Tun ein Vorbild für die Anderen sein" ist unser Leitsatz im Umweltschutz.

2.) Umsetzung der Maßnahme

Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

-) Teilumrüstung der Beleuchtung in der Produktion und in der Verwaltung auf LED-Technik
-) Teileinbau von wärmeisolierenden Fenstern
-) Reduzierung der Restabfallmengen
-) Erneuerung der sanitären Einrichtungen
-) Gegenüber dem Jahr 2014 wurden die Verbrauchswerte für Strom, Wasser/Abwasser und Gas deutlich reduziert.

Durch Weiterbildung und Qualifizierung durch Schulungen der Mitarbeiter wird der Informationsfluss permanent verbessert. Die Mitarbeiter werden in den Belangen des Umweltschutzes sensibilisiert zur weiteren Reduzierung der jährlichen Abfallmengen.

Es wird darauf geachtet, dass jeder unnötige Verbrauch von Strom, Wasser, Rohstoffen, Betriebsmitteln und Verpackungen vermieden wird. Ein positiver Effekt ist, dass dadurch

erhebliche Kosten eingespart werden können. Darüber hinaus wird weiterhin darauf geachtet, dass der Abfall möglichst sauber getrennt und umweltgerecht an den dafür vorgesehenen Stellen entsorgt wird.

Geplante Maßnahmen in 2016:

- Durch Weiterbildung und Qualifizierung soll der Umweltschutz weiter verbessert werden.
- Neubeschaffung von Kompressoren mit deutlich besserem Wirkungsgrad

3.) Messung der Ergebnisse:

Für die Organisation einer fachgerechten Entsorgung ist übergreifend der Betriebsleiter zuständig; er legt in vorheriger Abstimmung mit den jeweiligen Abteilungsleitern die pro Abteilung einzuhaltenden Grundsätze und Vorgaben bzgl. der ordnungsgemäßen Abfallerfassung, -trennung und -entsorgung fest. Es wird eine Abfallbilanz erstellt und sichergestellt, dass diese den Normenanforderungen der DIN EN ISO 9001 und DIN EN ISO 14001 entspricht.
Die Angemessenheit des Energieeinsatzes und –verbrauches in Art und Umfang werden regelmäßig ermittelt und überprüft.

Zur Verbesserung des innerbetrieblichen Umweltschutzes bemühen wir uns vor allem ständig um einen sparsamen Rohstoff-, Betriebsmittel-, Verpackungs- und Energieverbrauch, die Vermeidung und korrekte Trennung von Abfall sowie um die Vermeidung von umweltschädlichen Materialien. Koordiniert wird der innerbetriebliche Umweltschutz durch unseren Betriebsleiter; dieser ist zudem der Ansprechpartner für die Mitarbeiter in allen Umweltfragen.

GROSCHOPP

Korruption

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

1.) Grundsatz und Ziele:

Basis für ein gutes Miteinander in der Lieferkette ist gegenseitiges Vertrauen. Aus diesem Grunde toleriert unser Unternehmen keine Korruption oder Bestechung. Im übrigen untergräbt Korruption den fairen Wettbewerb und schädigt das Image des Unternehmens.
Die internationalen sowie nationalen Ziele des Global Compact werden von uns voll unterstützt und gegenüber unseren Stakeholdern offen kommuniziert. Ethisches und integres Handeln ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

2.) Umgesetzte Maßnahmen:

Wir pflegen transparente Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten und fragen regelmäßig in Lieferantenaudits die Prinzipien ab.
Intern werden Schulungsprogramme für unsere Mitarbeiter durchgeführt, damit alle Richtlinien im täglichen Miteinander strikt eingehalten werden und das Bewusstsein der Mitarbeiter geschärft wird.
Eine Auftragsvergabe an Ehegatten oder andere nahestehende Personen unserer Mitarbeiter ist nicht zulässig. Ausnahmen dürfen nur von der Unternehmensführung genehmigt werden.

Sachzuwendungen, wie Einladungen und Geschenke von Geschäftspartnern dürfen von unseren Mitarbeitern nicht angenommen werden, da sie evtl. die Erwartung in eine Gegenleistung aufkommen lassen.

Unsere Führungskräfte werden regelmäßig geschult, damit diese den Kodex vorleben und an ihre Mitarbeiter weitergeben können.

Geplante Maßnahmen:

- Korruptionsprävention durch weitere Schulungen

3.) Messung der Ergebnisse:

Unsere Regeln sind transparent gemacht und für jeden Mitarbeiter einsehbar.

Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze durch den Betriebsrat. Zuwiderhandlungen werden sofort der Unternehmensführung gemeldet und geahndet.