Zentrale
GW St. Pölten
Integrative Betriebe GmbH
Ghegastraße 9-11
3151 St. Pölten-Hart / Austria
T +43 (0)2742/867-0
F +43 (0)2742/867-4009
www.gw-stpoelten.com
gw@gw-stpoelten.com

St. Pölten
Industriell. Integrativ. Innovativ.

GLOBAL Compact
Communication on Progress 2015

Unterstützungserklärung

Vorwort der Geschäftsführung

Die GW St. Pölten als Industriebetrieb mit sozialem Hintergrund sieht sich als modernes Unternehmen bzw. als Integrativer Betrieb wo Nachhaltigkeit eine zunehmend große Rolle spielt.
Der erste „Nachhaltigkeits-/ CSR-Bericht“ (nach GRI-Richtlinien) ist mit Juni 2014 erschienen und wird zukünftig alle zwei Jahre veröffentlicht.

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in der GW St. Pölten

In der GW St. Pölten werden die vier Elemente Wirtschaft, Sozial, Umwelt und Kultur als gleich wichtig angesehen. Ohne eine gesunde Umwelt, können sich Kultur und Gesellschaft nicht entwickeln, die letztendlich den Rahmen für das wirtschaftliche Wachstum bieten. Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung bedeutet für uns, im Sinne zukünftiger Generationen, verantwortungsvoll zu handeln.

Sozialverträgliches Handeln, umweltverträgliche Produktionsverfahren, leistungsfähige Produkte die sowohl bei als auch nach der Anwendung die Umwelt nicht belasten, gepaart mit optimaler Wirtschaftlichkeit, ist das herausfordernde Spannungsfeld in dem die GW St. Pölten erfolgreich sein will.

Das Ziel sind eindeutige und verbindliche Verhaltensgrundsätze, die von allen Mitarbeiter/innen und Führungskräften gelebt werden und auch für unsere Partner Gültigkeit haben.

Wir stehen für …

… die Beschäftigung, Ausbildung und Integration von Menschen mit Behinderung unter Berücksichtigung der gesetzlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Unser **Leitsatz** lautet **„Wir verbinden Menschen und Technologien“** – dies spiegelt sich auch in unseren Schlagworten „Industriell. Integrativ. Innovativ.“ wider.

- **Industriell…** als innovativer und zertifizierter Industriebetrieb mit dem Anspruch auf Produktivität, die im Wettbewerb besteht – mit vielseitigen Produkten und Dienstleistungen.
- **Integrativ…** in der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen und dem gesetzlichen Auftrag eines Integrativen Betriebes: wir bieten Menschen mit physischen bzw. mentalen Einschränkungen ein Arbeitsumfeld in dem Produktivität und Integration in keinem Widerspruch stehen.
- **Innovativ…** in der Verbindung von Menschen, Produkten und vielfältigen Technologien; ständige Verbesserungen führen zu innovativen Prozessen und Produkten.

Vision:

Wir sehen uns in der Zukunft verstärkt als proaktiver industrie- und technologieorientierter Partner der Wirtschaft mit vorzugsweise langfristigen Kooperationen, basierend auf innovativen Lösungen und Produkten.

Strategie:

Erschließung neuer Märkte, Kunden und Fertigungstechnologien, Schaffung einer eigenen Produktpalette, effektivere und effizientere Muster, Einzel- und Serienfertigung, begleitet durch Kooperationen mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft, positioniert als Marke basierend auf dem Wandel von der funktionalen zur prozessorientierten Organisation.

Zentrale
GW St. Pölten
Integrative Betriebe GmbH
Ghegastraße 9-11
3151 St. Pölten-Hart / Austria
T +43 (0)2742/867-0
F +43 (0)2742/867-4009
www.gw-stpoelten.com
gw@gw-stpoelten.com

Leitbild:

Unser Unternehmen GW St. Pölten steht für eine integrative Beschäftigungspolitik von Menschen mit Behinderung und ist somit ein wesentlicher Bestandteil der österreichischen Sozialpolitik.
Wir erfüllen Kundenerwartungen mit unseren motivierten Mitarbeiter/innen, industriellen Standards, Innovationen, permanenter Weiterentwicklung von Technologien, Partnerschaften aus Wirtschaft und Wissenschaft basierend auf gesteigertem Qualitäts- und Umweltbewusstsein.

Die GW St. Pölten hat Folgende Leitbilder zum Thema Nachhaltigkeit:

- Die Qualität unserer Arbeit bildet die Basis für hervorragende, langjährige Beziehungen mit unseren Kunden und Partnern. (Wirtschaftliche Dimension)
- Wir kümmern uns um unsere Mitmenschen, deren Gesundheit und Sicherheit. (Soziale Dimension)
- Wir übernehmen ökologische Verantwortung. (Umwelt Dimension)
- Wir respektieren kulturelle Unterschiede und fördern wertorientierte Führung. (Kulturelle Dimension)

Neben den eigenen Grundsätzen verpflichtet sich die GW St. Pölten zur Einhaltung und Umsetzung internationaler Leitlinien: die GW St. Pölten ist seit 2. Dezember 2010 Mitglied im Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen. Damit bekennt sich das Unternehmen zu den sozialen, ökologischen und ökonomischen Mindeststandards, die – formuliert in zehn Prinzipien – seit jeher fixer Bestandteil der GW-Unternehmenspolitik ist.

Wir als Geschäftsführer der GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH unterstützen das Ziel des Global Compact durch Engagement und gemeinsames Handeln zu einer nachhaltigeren und gerechteren Wirtschaft beizutragen.

Wir sind davon überzeugt, dass ein nachhaltiger Erfolg nur auf die gemeinsame Aktivität und das wertschätzende Miteinander auf Augenhöhe aller Stakeholder beruht. Unter anderem ist dafür auch die Wahrung der Menschenrechte und der Arbeitsnormen, die Beachtung des Umweltschutzes und die Bekämpfung von Korruption dafür Voraussetzung. Wir bemühen uns immer mehr unsere Lieferant/innen danach auszuwählen und geben die Prinzipien an unsere Kund/innen weiter.

Für uns bedeutet Corporate Social Responsibility (CSR) – unabhängig von Wirtschaftswachstum und unternehmerischen Erfolg – vor allem Rücksicht auf soziale und ökologische Kriterien. Diese wiederum werden durch die Grundsätze von Globalen Compact geregelt. Somit sind in weiterer Folge alle unsere unternehmerischen Anstrengungen auf diesen Werten basierend.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen kurzen Überblick über unser nachhaltiges Handeln zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact. Details können Sie aus unserem aktuellen Nachhaltigkeits-/CSR-Bericht entnehmen.

Ing. Gerhard Nachförg, MBA Mag. Martin Rost

Geschäftsführer

Prinzip 1: Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.

Als Unternehmen öffentlichen Interesses ist uns die Einhaltung von Menschenrechten ein besonderes Anliegen. Durch Einhaltung allgemein gültiger Business Verhaltensrichtlinien wird die Selbstverpflichtung, internationale Menschenrechte einzuhalten deutlich. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist Basis unserer Managementpraxis.

Durch entsprechende Maßnahmen wie die interne und externe Sensibilisierung für die Menschenrechte (z.B. durch die Information und Durchführung von Projekten), der Mitgliedschaft in entsprechenden Organisationen soll dies zum Ausdruck gebracht werden.

Prinzip 2: Sicherstellung, dass sich das eigene Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt

Wir haben uns verpflichtet Menschenrechtsbelange in unseren Investitionen und Anschaffungsentscheidungen miteinzubeziehen. Unsere Mitarbeiter/innen sind davon informiert und angewiesen entsprechend vorzugehen. Sie werden ersucht, diese Unternehmensrichtlinien auch durch ihr persönliches Verhalten zum Ausdruck zu bringen.

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen entspricht unserer Unternehmenskultur. In unseren Business Verhaltensrichtlinien wird das Recht aller Mitarbeiter/innen anerkannt, Arbeitnehmer/innen-Vertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen. Mit den Arbeitnehmer/innen-Vertretungen arbeiten wir mit gegenseitigem Respekt sowie vertrauensvoll und konstruktiv zusammen. Speziell die Bedürfnisse unserer behinderten Mitarbeiter/innen stellen wir dabei in den Mittelpunkt unseres Handelns. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Mitarbeiter/innen angestrebt um eine tragfähige Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

Durch Maßnahmen wie

- Zurverfügungstellung und Erläuterung des aktuellen Kollektivvertrags
- Information über Neuerungen und Veranstaltungen zu dem Thema
- Motivation zum selbstverantwortlichen Engagement in Mitarbeiter/innen-Gesprächen …

soll das gewährleistet werden.

Prinzip 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit

Unser Unternehmensleitsatz „Wir verbinden Menschen und Technologien“ beinhaltet auch die Verpflichtung zur Vermeidung von Zwangsarbeit im Unternehmen und zu deren Abschaffung in unserem Unternehmensumfeld. In unserem Unternehmen besteht neben fix vereinbarter Arbeitszeiten auch die Möglichkeit einer Gleitzeitregelung wodurch wir den Mitarbeiter/innen jedwege Flexibilität zur eigenen Gestaltung der Arbeitszeiten ermöglichen.
Dies manifestiert sich auch durch die Maßnahme der eigenverantwortlichen Führung von Arbeitszeitlisten. Wie auch aus unseren Business Verhaltensrichtlinien hervorgeht lehnen wir jede Form von Zwangsarbeit ab, die – wenn möglich – auch bei all unseren Partnerschaften und Geschäftskontakten überprüft wird. Überwacht wird die Einhaltung bei von uns durchgeführten Audits.

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

Unsere Selbstverpflichtung zur Abschaffung von Kinderarbeit drücken wir vor allem durch unseren Beitritt zum Global Compact im Jahr 2010 aus. Wir achten daher bei allen unseren Partnerschaften und Geschäftskontakten darauf, dass Arbeit von Personen unter 15 Jahren nicht erlaubt ist. Ausnahmen gelten

für bestimmte Entwicklungsländer, die unter die International Labor Organisation (ILO) Konvention 138 fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern.
Als Maßnahme für das Prinzip kann die Bewusstseinsbildung durch die Verbreitung und der Einkauf von Fairtrade-Produkten genannt werden.

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

Niemand darf hinsichtlich seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert, schikaniert oder beleidigt werden. Jede Form von sexueller Belästigung, körperlicher Züchtigung, Nötigung und verbalen Angriffen ist verboten, ebenso jegliches einschüchterndes, ablehnendes oder beleidigendes Verhalten. Die wertschätzende Gleichbehandlung aller Menschen ist oberstes Unternehmensprinzip. Durch die Erarbeitung von Kompetenzen erfolgt in unserem Unternehmen die Verteilung von Aufgaben

Dieses Prinzip wird – neben dem öffentlichen Interesse an unserem Unternehmen – unter anderem durch folgende Maßnahmen unterstützt und eingehalten:

- Ernennung einer Gender-Beauftragten und die Implementierung deren Arbeit in den Förderrichtlinien
- Ernennung eines Gender-Teams
- Im Rahmen des unternehmenseigenen betriebsinternen Qualitätssicherungssystems werden Maßnahmen zur Gewaltprävention schriftlicher Form dokumentiert.
- Für die Ausschreibung freier Stellen - betrifft interne und externe Stellenausschreibungen - haltet die GW St. Pölten die gesetzlichen Rahmenbedingungen ein. Dadurch wird gewährleistet, dass qualifizierte Frauen und Männer nicht durch eine diskriminierende Ausschreibung von einer Bewerbung abgehalten werden.
- Geschlechtergerechte Sprache und Formulierung in internen Schriftstücken/Dokumenten sowie externen Publikationen (WebSite, Imagebroschüren, usw.)
- Gleiche Entlohnung für Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit
- Maßnahmen / Angebote im Bereich „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) für alle Mitarbeiter/innen der GW St. Pölten
- Maßnahmen zu „Produktiv in die Zukunft“ (PIZ; längerer produktiver Verbleib der Mitarbeiter/innen im Arbeitsprozess)

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

Prinzip 8: Ergreifen von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt

Als verantwortungsvolles Unternehmen sind wir in unseren Tätigkeiten der Umwelt, der Natur und der Ressourcenschonung in besonderer Weise verpflichtet und betrachten die Erfüllung unserer Aufgaben in einer möglichst umwelt- und energiebewussten Weise als ständige Herausforderung. Wir fördern das Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiter/innen und sind bemüht die Umweltbelastungen sowie den Energieverbrauch auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Dazu setzen wir umweltfreundliche und energieeffiziente Technologien und Produktionsverfahren ein und sorgen für einen möglichst sparsamen Umgang mit Ressourcen. Dies manifestiert sich unter anderem auch durch die Verleihung der Ökomanagement Urkunde an unser Unternehmen. Weiters verfolgen wird das Prinzip der nachhaltigen Beschaffung und bemühen uns Produkte mit Umweltverträglichkeitszertifikaten einzukaufen. Belegte Maßnahmen dafür sind u.a. (Auszug):

- Zertifizierung nach ISO50001
- Rechtsregisters für Umwelt/Energie, Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht
- Energetische Bewertungen bei der Beschaffung von Maschinen und Ersatzteilen
- Energie- und umweltschonendes IT- und Druckerkonzept (Einsatz eines elektronischen Dokumentenmanagementsystems, Umstellung auf elektronische Übermittlung unserer Bestellungen, Reduzierung der Drucker und der Anzahl an Papierausdrucken, usw.)
- Einsatz von Späne- und Papierpressen sowie div. Absauganlagen
- Besser Auslastung der Fahrzeuge im Fuhrpark durch Routenoptimierung sowie Reduzierung des Fuhrparks um zwei Fahrzeuge
- Einsatz eines Energie-Monitoring-Systems zur Energieflussdarstellung und kontinuierlichen Verbesserung unseres Energieverbrauchs

- Energieausweise für alle Gebäude
- Abfallwirtschaftskonzept
- Neue Steuerung für die Drucklufterzeugung in Betrieb genommen
- Kooperationsprojekt „Eco2production“: untersucht werden ganze Produktionsprozesse und auch einzelne Maschinen auf ihre Energieeffizienz und damit letztlich auch auf ihre Umweltbelastung.
- Kooperationsprojekt „Balanced Manufacturing“: untersucht werden in einer ganzheitlichen Betrachtung alle Aspekte einer industriellen Fertigung (Produktion, Gebäude, Einkauf, ERP, Logistik, etc). um einen minimalen Energieverbrauch und damit eine minimale Belastung der Umwelt zu erreichen.
- Laufende Sensibilisierung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter/innen zu den Themen Umwelt und Energie im Zuge von allgemeinen und maschinenbezogenen Unterweisungen sowie externen Schulungen

Verstärkt werden diese Bemühungen auch durch neue und zukünftige Betätigungsfelder welche sich unter anderem im Bereich der Elektromobilität, erneuerbarer Energien und dem Recycling wiederfinden.

Wir haben unser internes System und unsere Angebote auf die Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der Umwelt ausgerichtet und engagieren uns auch in der Gesellschaft. Durch die Einführung einer Wissensbibliothek soll den Mitarbeiter/innen die Möglichkeit gegeben werden sich mit dem Thema auseinanderzusetzen (Maßnahme).

Prinzip 9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

Durch neue und zukünftige Betätigungsfelder welche sich unter anderem im Bereich der

- Elektromobilität,
- erneuerbarer Energien und dem
- Recycling

wiederfinden, soll die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien vergrößert werden.
In unsere Strategie ist eine Ausrichtung der GW St. Pölten in Richtung Umweltschutz deutlich zu erkennen. Auch durch die Entwicklung und Vermarktung von Stromtankstellen wird die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien Rechnung getragen (Maßnahme). Dieses Hinwirken wird auch durch diverse Innovationen und die Entwicklung von weiteren energieeffizienten Produkten – wie z.B. E-Roller, E-Bike usw. – weiter verstärkt, welche unter anderem ein Schlüsselelement der Strategie GW2020 darstellt.

Um eine effiziente Handhabung der Ressourcen für den Umweltschutz sowie hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu gewährleisten, ist die GW St. Pölten bestrebt ein Integriertes Management System zu etablieren. In dem Zusammenhang weist die GW St. Pölten ein zertifiziertes Management System nach ISO9001 auf, in dem die Themen Arbeitssicherheits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz nach ISO 18001 und ISO 14001 integriert sind. Des Weiteren hat die GW St. Pölten ein effizientes Energiemanagementsystem eingeführt und ist seit Mai 2015 nach ISO 50001 zertifiziert.

Weitere Maßnahmen zu Reduktion der Umweltbelastung im eigenen Unternehmen war der Einsatz

- abgasarme LKWs,
- die Anschaffung eines Elektro-Auto und die
- Optimierung von Fertigungseinrichtungen in Bezug auf ihren Energieverbrauch

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

Angelehnt an die Konventionen der Vereinten Nationen und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung soll die Selbstverpflichtung des Unternehmens Korruption zu bekämpfen verstärkt werden. Die GW Business Verhaltensrichtlinien definieren Anforderungen zum Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten. Darin eingeschlossen ist die Einhaltung von Gesetzen und fairen Geschäftspraktiken, insbesondere das Verbot von aktiver und passiver Bestechung. Überwacht wird deren Einhaltung anhand der Durchführung von entsprechenden Audits. Weiters wird dieses Prinzip auch durch den Beitritt bei Global Compact manifestiert.
Es sind im Berichtszeitraum keine Fälle von Korruption bekannt.