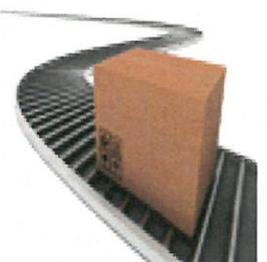
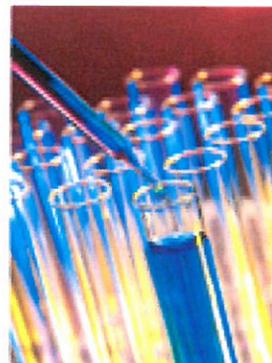


UN Global Compact

Fortschrittsbericht

Zeitraum: Juni 2016 – Juni 2017

Firma Groschopp AG -Drives & More-
Viersen



Inhaltsverzeichnis:

Unterstützungserklärung des Vorstandes.....	Seite 3
Code of Conduct der Groschopp AG.....	Seite 4-5
Code of Conduct der Groschopp AG für Lieferanten.....	Seite 6-7

Die zehn Prinzipien:

Menschenrechte	Seite 8-9
Arbeitsnormen.....	Seite 10-12
Umweltschutz	Seite 13-14
Korruptionsbekämpfung	Seite 15

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Die Groschopp AG entwickelt und produziert Servo-, Kommutator-, Induktions- und Reluktanzmotoren in den Ausführungen bürstenlos und auch bürstenbehaftet für den Leistungsbereich bis 7,5 kW. Wir sind am Markt als innovativer Anbieter etabliert und richten unsere Leistungen nach den Vorstellungen unserer Kunden aus.

Unsere Innovationen gestalten die Zukunft. Wir wollen mit unserer Produktpalette auch zukünftig die Anforderungen des Marktes erfüllen. Durch sorgfältiges Eingehen auf die Probleme der Kunden erarbeiten wir in Eigenentwicklung, Kooperation und Know-how-Erwerb innovative Lösungen, welche den Anwendern unserer Produkte nachhaltige ökonomische und ökologische Vorteile bieten.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die bestimmende Kraft des Unternehmens. Sie haben Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven in einer starken Gemeinschaft. Ihre Entlohnung ist leistungsbezogen und marktgerecht. Wir fördern und fordern persönlichen Einsatz, Zuverlässigkeit und selbständiges Handeln.

Im Jahr 2016 beschäftigten wir im Stammwerk Viersen durchschnittlich 165 Mitarbeiter. Diese teilen sich auf in 121 männliche und 44 weibliche Beschäftigte. Im Jahr 2016 wurden 12 Auszubildende beschäftigt; im kaufmännischen sowie technischen Bereich 8 und im Fertigungsbereich 4.

Seit dem Jahr 2011 ist die Firma Groschopp AG Teilnehmer beim UN Global Compact. Seitdem beschäftigen wir uns detailliert mit den Richtlinien des Global Compact und sehen uns in der gesellschaftlichen Verantwortung die gesetzten Ziele definitiv umzusetzen. Hierzu stehen wir gegenüber unseren Geschäftspartnern und fordern auch von ihnen die Einhaltung dieser Grundsätze im wirtschaftlichen Handeln. Unsere Firmenphilosophie „Leistung durch Leidenschaft“ nehmen wir wörtlich und so werden auch die immer größer werdenden globalen Herausforderungen von uns mit Leidenschaft angegangen.

Der tägliche Umgang mit unseren Mitarbeitern ist geprägt durch gegenseitige Achtung und Fairness. Die Mitarbeiter werden in die unternehmerische Verantwortung einbezogen. Wir informieren sie umfassend, zeitnah und projektbezogen. Das große Engagement unserer Mitarbeiter und die offenen Diskussionen miteinander helfen uns bei der Umsetzung der Ziele des Global Compact.

Im Juni 2017

Wolfgang Pflug
-Vorstand-

Code of Conduct der Groschopp AG

Als verbindliche Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen definiert der Code of Conduct den Standard für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb des Unternehmens. Alle im Unternehmen – Mitarbeiter, Vorstand und Aufsichtsrat – sind verpflichtet, die darin festgelegten Grundsätze einzuhalten.

Die Groschopp AG erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten.

Verbot von Korruption und Bestechung

- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern, ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;

- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

- keine Arbeiternehmer einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 16 Jahren vorweisen können

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem zu führen und anzuwenden.

Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten;
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;
- ein angemessenes Umweltmanagementsystem zu führen und anzuwenden.

Lieferkette

- die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten angemessen zu fördern;
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Viersen, Dezember 2016

Groschopp AG
Der Vorstand

Code of Conduct der Groschopp AG für Lieferanten

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen von Groschopp an seine Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Groschopp behält sich das Recht vor, bei angemessenen Änderungen im Groschopp Compliance-Programm die Anforderungen dieses Code of Conduct zu ändern. In diesem Fall erwartet Groschopp von seinen Lieferanten, solche angemessenen Änderungen zu akzeptieren.

Der Lieferant erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung(en) einzuhalten.

Verbot von Korruption und Bestechung

- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen an Regierungsbeamte, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern, ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;

- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

- keine Arbeiternehmer einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 15 Jahren vorweisen können. In Ländern, die bei der ILO Konvention 138 unter die Ausnahme für Entwicklungsländer fallen, darf das Mindestalter auf 14 Jahre reduziert werden.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeitern zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen und internationalen Standards zu beachten;
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;
- ein angemessenes Umweltmanagementsystem aufzubauen und anzuwenden.

Lieferkette

- die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten angemessen zu fördern;
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Viersen, Dezember 2016

Groschopp AG
Der Vorstand

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:

Die Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeiter zu fördern ist das Ziel der Firma Groschopp, ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechtes. Unsere Führungskultur beruht auf gegenseitiger Achtung und Wertschätzung. Unsere Führungskräfte sind Vorbilder, die ihr Handeln an den „Grundsätzen zur Mitarbeiterführung“ ausrichten. Zusammenarbeit über die Teamgrenzen hinweg, Flexibilität, Ideenreichtum und besondere Leistungen werden honoriert.

Wir fühlen uns in der Verantwortung unsere Mitarbeiter durch unser Handeln gegenüber Beeinträchtigungen durch Dritte zu schützen. Wir bieten ihnen einen angemessenen Lebensstandard durch gerechte Arbeitsbedingungen und Bezahlung.

In der Lieferkette legt die Firma Groschopp großen Wert auf Einhaltung der internationalen Menschenrechte.

2.) Umgesetzte Maßnahmen:

Der festgelegte Verhaltenskodex wird von Jahr zu Jahr konkretisiert. Alle Mitarbeiter (eigene Mitarbeiter als auch Leiharbeitnehmer) wissen, dass diese Leitsätze zu befolgen sind und dass sie sich untereinander zu respektieren und zu achten haben. Es wird niemand diskriminiert aufgrund seiner Rasse, seiner Religionszugehörigkeit und/oder körperlich oder geistiger Behinderung. Sollten diesbezüglich Probleme auftreten, wissen unsere Mitarbeiter, dass mit der Unternehmensführung offen darüber gesprochen werden kann, ohne Repressalien zu fürchten. Das Befolgen des ausgegebenen Verhaltenskodexes trägt maßgeblich zu einer größeren Mitarbeiterzufriedenheit und einem besseren Betriebsklima bei.

Zu unseren Geschäftspartnern wie Lieferanten, Vertriebspartner und Kunden pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen. Da in der Lieferkette alle Partner aufeinander angewiesen sind, definieren wir in einem Code of Conduct unsere Grundsätze und sensibilisieren unsere Lieferanten zur Einhaltung der Anforderungen. Nationale und internationale Bestimmungen müssen ebenfalls eingehalten werden. Es darf kein Geschäftspartner gegen geltende Wirtschaftsembargos verstoßen. Letztendlich führt das zu einer Einsparung von Managementkosten und zu einer positiven Wahrnehmung im Vergleich zu Wettbewerbern.

Die Lieferkette wird stets beobachtet.

3.) Messung der Ergebnisse:

Es erfolgt eine jährliche Beobachtung des Verhaltenskodexes durch den Managementbeauftragten in Verbindung mit dem Personalbüro. Sollten Mitarbeiter gegen den Verhaltenskodex verstoßen, zieht das disziplinarische Maßnahmen nach sich.

Sollten Verstöße unserer Geschäftspartner gegen den Verhaltenskodex bekannt werden, würde das direkt zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Es sind jedoch keine Fälle möglicher Verletzungen der Vorgaben bekannt.

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:

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben selbstverständlich die Möglichkeit der Gewerkschaft beizutreten und an den entsprechenden Versammlungen teilzunehmen.

Wir lehnen Kinderarbeit kategorisch ab und bekennen uns ausdrücklich zur Abschaffung jeder Form von Zwangsarbeit.

Wir kennen kulturelle, soziale, religiöse und andere Unterschiede an und lehnen Diskriminierung ab. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Erfolgsfaktor, der unsere Wettbewerbsfähigkeit stärkt. Durch ein unternehmensweites Management der Vielfalt sichern wir die Chancengleichheit.

Um unsere Mitarbeiter vor Krankheiten und Unfällen zu schützen, betreiben wir ein systematisches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement als Bestandteil unseres integrierten Managementsystems.

Die Verhaltensgrundsätze unseres Unternehmens bilden einen integralen Bestandteil unserer Personalpolitik. Sie sind für alle verbindlich. Von den Vorgesetzten erwarten wir, dass sie ihre Mitarbeiter bei deren Umsetzung unterstützen.

2.) Umgesetzte Maßnahmen

In unserem Code of Conduct ist die Leitlinie für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen im Umgang miteinander definiert. Das Dokument ist für alle Mitarbeiter direkt einsehbar.

Alle im Unternehmen –Mitarbeiter sowie Vorstand und Aufsichtsrat- sind verpflichtet sich an die festgelegten Grundsätze zu halten.

Um dem Verbot von Kinderarbeit nachzukommen, werden keine Arbeitnehmer eingestellt, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die interne Kommunikation stellt sicher, dass unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jederzeit über alle für sie notwendigen unternehmensrelevanten Informationen zeit-, hierarchieebenen- und adressatengerecht verfügen, um ihre Tätigkeit mit maximalem Beitrag erfüllen zu können. Die strategischen Ziele sind dabei so aufbereitet, dass sich alle für deren Umsetzung engagiert einsetzen können. Die Feedbacks der Mitarbeiter fließen in die Entscheidungsprozesse mit ein.

Alle Mitarbeiter erhalten faire, leistungsgerechte Löhne. Überstunden werden gesetzeskonform gezahlt. Wir fördern eine konstruktive Zusammenarbeit

Um gesundheitliche Risiken einzudämmen wird auf bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten geachtet. Es werden Vorkehrungen getroffen, die eine mögliche Gefährdung unserer Mitarbeiter weitestgehend reduzieren. Den Mitarbeitern werden Schulungen angeboten um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind.

In unserem Unternehmen haben wir entsprechend den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften Ersthelfer bestellt. Die Namen der Ersthelfer hängen an den Schwarzen Brettern aus.

Natürlich ist neben den Ersthelfern auch jeder andere Mitarbeiter verpflichtet, soweit wie möglich Erste Hilfe zu leisten; hierfür gibt es in allen Abteilungen in ausreichender Menge „Erste-Hilfe-Kästen“. Diese „Erste-Hilfe-Kästen“ sind schnell erreichbar, leicht zugänglich und gegen schädigende Einflüsse geschützt. Ihr Inhalt wird zudem von den Ersthelfern regelmäßig geprüft und bei Bedarf ergänzt bzw. erneuert.

3.) Messung der Ergebnisse

Quartalsmäßig findet eine Arbeitsschutzausschusssitzung statt. Im Berichtszeitraum ereigneten sich 2 Arbeits- bzw. Wegeunfälle.

Die Beurteilung der Wirksamkeit erfolgt periodisch durch den Vorstand im Rahmen des Review-Prozesses. Die darauf abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein.

In der Lieferkette werden regelmäßige Befragungen durch unseren Managementbeauftragten durchgeführt.

Es werden für das kommende Jahr erweiterte Ziele gesetzt und bekannt gegeben.

Im Berichtszeitraum sind uns keine Verletzungen der Arbeitsnormen bekannt geworden.

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

Unser Unternehmen ist gemäß DIN EN ISO 14001 zertifiziert und wird regelmäßig von der PÜG überprüft. Die jetzige Zertifizierung gilt bis 2018.

Wir streben einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen an. Vom Unternehmen ausgehende Umweltbelastungen werden vermieden oder durch Sicherheitsvorkehrungen auf ein absolutes Minimum begrenzt. Damit ein umfassender betrieblicher Umweltschutz gewährleistet ist, betreiben wir ein systematisches Umweltmanagement als Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. Anhand unternehmensrelevanter Umweltaspekte, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Erfahrungen definieren wir unsere Ziele. Bei der Zielsetzung werden die Standpunkte der internen und externen Anspruchsgruppen einbezogen.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

Um den gesetzlich bzw. behördlich vorgeschriebenen und kundenseitigen Umweltschutzanforderungen gerecht zu werden sowie umweltbezogene Risiken aus unserer Unternehmenstätigkeit zu vermeiden, betreiben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems auch systematisch vorbeugenden Umweltschutz. Wir überwachen die Emissionen im Bereich Luft, Lärm, Gewässer, Boden und treffen entsprechend dem Stand der Technik Maßnahmen zur Emissionsminderung.

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 Umweltbeauf-

tragen; dieser ist zudem der Ansprechpartner für die Mitarbeiter in allen Umweltfragen.

Das Thema Umwelt- und Energie wird unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kontinuierlich nähergebracht und sie werden durch Fortbildungsmaßnahmen und Qualifizierung sensibilisiert.

Im Berichtszeitraum konnten die Verbrauchswerte für Strom, Gas und Wasser bzw. Abwasser nochmals deutlich gegenüber dem vergangenen Zeitraum reduziert werden.

3.) Messung der Ergebnisse:

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Umwelt- und Energiemanagements erfolgt periodisch übergeordnet durch den Vorstand im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit ein.

Der Betriebsleiter koordiniert den innerbetrieblichen Umweltschutz und ist Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter.

Die Organisation der fachgerechten Entsorgung erfolgt durch den Betriebsleiter. Durch ihn werden -nach Abstimmung mit den einzelnen Abteilungsleitern- die Grundsätze und Vorgaben bzgl. der ordnungsgemäßen Abfallerfassung, -trennung und -entsorgung vorgegeben.

Korruption

Prinzip 10:

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

1.) Grundsatz und Ziele

In der heutigen Zeit ist Korruption ein großes Thema. Sie fördert Armut und Instabilität.

Die Groschopp AG toleriert keine Form der Korruption oder Bestechung oder lässt sich in irgendeiner Weise darauf ein, gesetzeswidrige Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen an Regierungsbeamte zu tolerieren, um Entscheidungsfindungen zu beeinflussen.

Die Ziele des Global Compact werden von uns unterstützt und eingehalten sowie gegenüber unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern eindeutig kommuniziert.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

In unserem Code of Conduct wird unsere Meinung klar den Mitarbeitern gegenüber zum Ausdruck gebracht. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung zu achten. Sollte ein Zuwiderhandeln erkennbar sein, ist der Verstoß direkt dem Vorgesetzten zu melden.

Der Code of Conduct ist für jeden Mitarbeiter zugänglich und jederzeit einsehbar.

Auf der Geschäftsebene zu unseren Geschäftspartnern ist dies ebenfalls klar kommuniziert und wird in regelmäßigen Abständen durch Audits abgefragt.

Sollte eine Auftragsvergabe an nahestehende Personen nötig sein, wird das vorher der Unternehmensführung bekanntgegeben. Sie prüft und entscheidet dann, ob dies zulässig ist.

In entsprechenden Schulungen und Weiterbildungen werden Mitarbeitergruppen regelmäßig geschult und weitergebildet.

3.) Messung der Ergebnisse:

In regelmäßigen Abständen erfolgt die Einhaltung der Grundsätze durch den Betriebsrat, der direkt an den Vorstand berichtet.

Bis zum heutigen Tage ist jedoch kein Verstoß gegen die Richtlinien zur Kenntnis gegeben worden.