

UN Global Compact Fortschrittsbericht

Zeitraum: Juni 2017 – Juni 2018

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 10-11
Umweltschutz	Seite 12-13
Korruptionsbekämpfung	Seite 14-15

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Die GROSCHOPP AG ist ein führender Anbieter auf dem Gebiet der elektrischen Antriebstechnik. Die Geschäftsaktivitäten umfassen Forschung und Entwicklung, Produktion und Verkauf von innovativen Motoren, Getriebe und Steuerungen. Unter dem Motto "Drives & More" bietet das Unternehmen nicht nur kundenspezifische Antriebslösungen, sondern produziert diese auch als Endanwendungen.

Das gesamte Produkt- und Dienstleistungsportfolio sichert unseren Kunden und uns konsequent Wettbewerbsvorteile und eine Wertsteigerung. Insbesondere die individuelle Entwicklung hängt von einer langfristigen Zusammenarbeit zwischen Kunden und Lieferanten ab. Eine enge Kundenbeziehung hat bei GROSCHOPP oberste Priorität. Von den Produkten wird jedoch nicht nur Funktionalität und lange Lebensdauer in Verbindung mit Qualität gefordert, sondern auch die Produktion mit Vormontage, Service, termingerechter Lieferung und Beratung, ist das "More" zu den "Drives".

2017 beschäftigten wir in unserem Unternehmen 185 Mitarbeiter, davon 84 Mitarbeiter im kaufmännischen und technischen Bereich und 101 im Fertigungsbereich. Im Jahr 2017 wurden 4 Auszubildende eingestellt.

Unser Unternehmensleitsatz lautet: „Wir produzieren elektrische Antriebe für spezielle Anwendungen, damit individuelle Lösungen antriebstechnisch optimal realisiert werden können“.

Seit dem Jahr 2011 sind wir Mitglied beim Global Compact der Vereinten Nationen. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact stehen nach wie vor im Einklang mit unseren gelebten Werten und sind im Code of Conduct verankert. Mit dem diesjährigen Fortschrittsbericht teilen wir die Kernaussagen unserer Arbeit seit dem letzten Bericht im vergangenen Jahr den Stakeholdern mit.

Wir kommunizieren offen, konstruktiv und halten was wir versprechen. Wir kennen unsere internen und externen Dialogpartner und deren Anforderungen, Wünsche und Erwartungen an uns. Wir begegnen ihnen mit Respekt und Empathie. Unsere Kommunikationsstrategie pflegt und stärkt das Firmenimage. Die Mitarbeiter gestalten unsere Kommunikationskultur mit und fühlen sich auch dafür verantwortlich.

Wir arbeiten im Unternehmen kontinuierlich in allen Unternehmensbereichen an Verbesserungsprozessen, so dass die Erreichung unserer ambitionierten Nachhaltigkeitsziele zu wirtschaftlichem Erfolg führt, verbunden mit sozialer Verantwortung. Folglich wird ein sozial gerechtes Umfeld geschaffen. Die Mitarbeiter werden in die unternehmerische Verantwortung mit einbezogen. Dadurch ist uns ihre Loyalität sicher und somit die Einhaltung der ethischen Grundsätze im Unternehmen.

Im Juni 2018

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 ihrer 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 ihren Mitarbeitern zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicher zu stellen, 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 ihren Lieferanten angemessen zu fördern;
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Lieferanten einzuhalten.

Viersen, August 2017

Groschopp AG
-Vorstand-

Code of Conduct für Lieferanten

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen von Groschopp an die 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 den 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.

Viersen, August 2017

-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

GROSCHOPP unterstützt und achtet die Menschenrechte gemäß den Richtlinien des Global Compact. Die Menschenrechte gehören zu den elementarsten Rechten. Aus diesem Grunde ist sich die Firma ihrer sozialen Verantwortung bewusst und achtet streng darauf, dass die Richtlinien im eigenen Hause beachtet, respektiert und umgesetzt werden.

In der gesamten Lieferkette weist die Firma GROSCHOPP darauf hin, dass die Einhaltung der Menschenrechte gemäß den internationalen Konventionen beachtet wird.

2.) Umsetzung

In unserem Mitarbeiterhandbuch wurde in einem Verhaltenskodex der Umgang des täglichen Miteinanders geregelt. Diese Regelungen werden in jedem Jahr neu ausgearbeitet und definiert. Sie sind für unser Unternehmen von zentraler Bedeutung und zielen darauf ab, alle Mitarbeiter des Unternehmens auf geltende Gesetze und Unternehmensrichtlinien aufmerksam zu machen und sie dafür zu sensibilisieren, die Achtung menschenrechtlicher Standards zu gewährleisten und einen respektvollen Umgang miteinander sicherzustellen.

Unsere Mitarbeiter werden in die unternehmerische Verantwortung mit einbezogen. Im Sinne der Gleichbehandlung und der gegenseitigen Wertschätzung aller Mitarbeiter, unabhängig von der Stellung im Unternehmen, des Geschlechts, der Rasse, der Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung und/oder körperlicher/geistiger Behinderung o.ä., werden im internen Umgang miteinander keine Sonderstellungen akzeptiert.

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein sozial gerechtes Umfeld, gerechte Arbeitsbedingungen und Bezahlung, so dass ein Leben in Würde und ohne Armut möglich ist. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte.

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

Mit unseren Geschäftspartnern sind wir in einem ständigen Dialog. Unser Code of Conduct definiert ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern und wir verpflichten auch sie, sich an die darin genannten Regeln zu halten. Die Lieferkette wird stets

beobachtet. Ziel ist es, dass auch in der Lieferkette die Grundrechte der Arbeitnehmer in jeder Hinsicht beachtet und die Leistungen optimiert und transparent gemacht werden.

Weitere geplante Maßnahmen:

- Durch Weiterbildungen und Fördermaßnahmen werden die bisher erreichten Ziele ausgebaut und optimiert.
- Es erfolgt eine dauerhafte Pflege der Vorgaben

3.) Messung der Ziele

Jährlich erfolgt eine Bewertung durch den Managementbeauftragten. Wenn Mitarbeiter gegen den Verhaltenskodex verstoßen, werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet. Im vergangenen Jahr konnte jedoch kein Verstoß festgestellt werden. Es werden ständig Fördermaßnahmen angeboten.

Auch unsere externen Geschäftspartner werden beobachtet und befragt. Die Ergebnisse fließen mit in die Erfassung für das kommende Jahr ein.

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

Die internationalen Arbeits- und Sozialstandards im Sinne der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden bei GROSCHOPP stets eingehalten.

Die Arbeitsbedingungen in unserem Unternehmen sind fair und die Mitarbeiter werden fair behandelt. Ihre Bedürfnisse sind für uns wichtig. Sie können selbstverständlich Gebrauch von ihrem Recht auf Kollektivverhandlungen machen. Kinder- sowie Zwangsarbeit werden von uns verurteilt.

GROSCHOPP möchte den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von jeglicher Diskriminierung ist. Bei Neueinstellungen wird vorsorglich direkt darauf hingewiesen.

Um unsere Mitarbeiter vor Krankheiten und Unfällen zu schützen, betreiben wir ein systematisches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement als Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. Anhand der Gefährdungsbeurteilung, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Ereignisse definieren wir unsere Ziele.

2.) Umgesetzte Maßnahmen

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit unserer Beschäftigten. Sind Arbeitnehmer Mitglied einer Arbeitsorganisation oder Gewerkschaft, werden diese weder bevorzugt noch benachteiligt.

Die Entgelte sind fair und geschlechtsunabhängig. Überstunden werden gesetzeskonform gezahlt.

GROSCHOPP ist sich seiner Verantwortung voll bewusst. In unserem Code of Conduct ist die Leitlinie für gesetzeskonforme und ethisch verantwortungsvolles Handeln in unserem Unternehmen definiert. Diese Leitlinie ist für alle Mitarbeiter jederzeit und direkt einsehbar.

Wir verpflichten uns keine Arbeitnehmer einzustellen, die nicht ein Mindestalter von 16 Jahren haben. Ferner verpflichten wir uns, niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen.

Die Ziele werden kontinuierlich weiter entwickelt und im Mitarbeiterhandbuch hinterlegt.

Gefährdungen sind grundsätzlich zu vermeiden. Wir streben „null“ Betriebsunfälle an. Wir treffen alle nach dem Stand der Technik und Wissen erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Sensibilisierung und Aufklärung hinsichtlich der Vermeidung von Unfällen in der Freizeit. Gemäß den berufsgenossenschaftlichen Vorschriften sind entsprechend Ersthelfer bestellt. Die Ersthelfer sind namentlich bekannt, da an den Informationstafeln im Betrieb nähere Details bekannt gemacht werden.

Die Verantwortung für die Früherkennung, Bewältigung, Überwachung und Kommunikation der Gefährdungen sowie für die Festlegung und Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Schadensverhütung und -vermeidung liegen in allen Bereichen des Unternehmens

Natürlich benötigt das Unternehmen zuverlässige Partner. In einer Geschäftsbeziehung ist jeder von jedem abhängig und steht deshalb auch in der Pflicht, sich ebenfalls an die im Code of Conduct festgelegten Regeln zu halten. Es wird jährlich nachgefragt, ob sich die Geschäftspartner ihrer sozialen Verantwortung bewusst sind und die Regeln einhalten.

Geplante weitere Maßnahmen:

- Es erfolgt eine ständige Kontrolle der fairen Arbeitsbedingungen, unter Einbeziehung der Mitarbeiter
- Fortbildungen und Schulungen
- Gefährdungen sind grundsätzlich zu vermeiden.

3.) Messung der Ergebnisse

Es finden regelmäßige Arbeitsausschusssitzungen statt.

Auch im regelmäßig stattfindenden Führungskreis wird über die Geschehnisse berichtet.

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Arbeitssicherungs-Gesundheitsschutzmanagements erfolgt periodisch durch den Vorstand im Rahmen des Review-Prozesses.

Es finden regelmäßige Umfragen bei unseren Geschäftspartnern statt, um auch in der Lieferkette sicher zu stellen, dass alle Bedingungen eingehalten werden.

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

Das Thema Umweltschutz und Energiepolitik wird von Jahr zu Jahr bedeutender. Energie ist eine der Hauptressourcen und einer der größten Kostenverursacher unseres Unternehmens. Aus diesem Grund unterstützt GROSCHOPP die Ziele des Global Compact uneingeschränkt. Um steigenden Energiekosten und dadurch verminderte Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Markt entgegenzuwirken, wollen wir die Energieeffizienz kontinuierlich steigern und unser Optimierungspotential bezüglich des Energieeinsatzes und -verbrauches sowie CO₂-Ausstosses erkennen und reduzieren. Unser Umweltmanagement ist angewiesen, durch Einsatz umweltfreundlicher Technologien die Risiken weiter zu minimieren. Außerdem ist im Interesse der Umwelt darauf zu achten, dass jeder unnötige Verbrauch von Strom, Wasser, Rohstoffen, Betriebsmitteln und Verpackungen vermieden wird (wodurch zudem erhebliche Kosten eingespart werden). Darüber hinaus muss darauf geachtet werden, dass der Abfall möglichst sauber getrennt und immer an den dafür vorgesehenen Stellen entsorgt wird.

Im Übrigen sind wir der Meinung, dass durch nachhaltige Ökonomie neue Märkte erschlossen werden und dadurch unserem Unternehmen eine langfristige Sicherung des Standortes gewährleistet wird.

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. Die nächste Überprüfung erfolgt im Juni dieses Jahres.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

In unserem Hause wird sehr darauf geachtet, dass unsere Produktionseinrichtungen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Unsere Mitarbeiter verhalten sich umweltbewusst und tragen somit auch aktiv zum Umweltschutz bei.

Wir betreiben Vorsorge hinsichtlich Umweltrisiken und führen ein unternehmensübergreifendes Not- und Störfallmanagement durch. Um Schäden an Personen und der Umwelt im Störfall möglichst gering zu halten, werden umfassende Schutzmaßnahmen realisiert. Wir überwachen systematisch die Emissionen in den Bereichen Luft, Lärm, Gewässer, Boden und treffen ent-

sprechend dem Stand der Technik Maßnahmen zur Emissionsminderung sowie bzgl. des Klimaschutzes. Wir setzen Arbeitsstoffe und Energie zielgerichtet und effizient ein und sind bestrebt, möglichst umweltverträgliche Produkte und Prozesse anzuwenden. Abfälle werden vermieden. Ist dies nicht möglich, werden diese getrennt gesammelt und so weit wie möglich verwertet.

Wir gehen sparsam mit Energie um und sind bestrebt, den CO₂-Ausstoss zu reduzieren. Unser Energieverbrauch wird stets überprüft und Energieeinsätze werden verbessert. Wir berücksichtigen Energieeffizienz bei der Planung von Investitionen und beziehen unsere Lieferanten und Dienstleister im Sinne unserer Energiepolitik in unsere Überlegungen ein.

Weitere vorgesehene Maßnahmen:

- Neubeschaffung von Kompressoren mit deutlich besserem Wirkungsgrad
- Umrüstung der Beleuchtung in der Produktion auf LED-Technik
- Ausstattung des Produktionsbereiches mit wärmeisolierenden Fenstern
- Installation einer Photovoltaikanlage (bis Ende 2018)
- Weitere Reduzierung der Verbrauchswerte für Strom, Wasser/Abwasser und Gas
- Durchführung von wiederholten Mitarbeiterschulungen zur verbesserten Information und Motivation aller Mitarbeiter bzgl. der Belange des Umweltschutzes als „normaler Bestandteil“ der regelmäßigen jährlichen Sicherheitsbelehrungen

3.) Messung der Ergebnisse

Die Verantwortungen für das Erkennen des Optimierungspotentials, sowie für die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen in Bezug auf Energieeinsatz, Energieverbrauch und Energieeffizienz liegen in allen Bereichen des Unternehmens beim Vorstand.

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Energiemanagements erfolgt periodisch durch den Vorstand im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) ein und dienen der Perfektionierung des integrierten Managementsystems und der energiebezogenen Leistung des Unternehmens.

Korruption

Prinzip 10:

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

1.) Grundsatz und Ziele

Die Haltung der GROSCHOPP AG zu Korruption ist klar und deutlich. Die Ziele des Global Compact werden von uns voll unterstützt und eingehalten sowie gegenüber unseren Stakeholdern eindeutig kommuniziert.

Wir akzeptieren und tolerieren keine Korruption oder Bestechung. Unser Unternehmen lässt sich in keiner Weise darauf ein, gesetzeswidrige Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen zu tolerieren, um Entscheidungsfindungen zu beeinflussen. Korruption beeinträchtigt den fairen Wettbewerb und schädigt das Image des Unternehmens.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

Korruptes Verhalten steht im Widerspruch zu unseren Werten. In unserem Code of Conduct wird unsere Meinung klar den Mitarbeitern gegenüber zum Ausdruck gebracht. Unsere Mitarbeiter dürfen keine Geschenke von Geschäftspartnern annehmen, um keine Erwartungen beim Partner zu wecken.

Die Annahme der üblichen geringwertigen Werbegeschenke ist zulässig.

Die Verhaltenskodizes hinsichtlich der Korruptionsbekämpfung werden durch Schulungen den Führungskräften und Mitarbeitern weitergegeben, so dass sich diese Haltung ins Bewusstsein aller einprägt und die Richtlinien im täglichen Miteinander strikt eingehalten werden.

Um Interessenskonflikte zu vermeiden, ist es den Mitarbeitern nicht gestattet, Nebentätigkeiten für den Wettbewerb auszuführen. Ebenso ist die Vergabe von Aufträgen an nahe Verwandte der Mitarbeiter nicht erlaubt. Sollte es in einzelnen Fällen notwendig werden, ist die Erlaubnis des Vorstands einzuholen.

In der Lieferkette weisen wir sowohl Kunden als auch Lieferanten durch unseren Code of Conduct auf die Einhaltung der Richtlinien zur Korruption hin.

Vorgesehene weitere Maßnahmen:

- Prävention durch Schulung

3.) *Messung und Ergebnisse*

Es erfolgt eine Überwachung durch den Betriebsrat. Dieser berichtet in den quartalsmäßig stattfindenden Führungskreisen über die Geschehnisse. Bis zum heutigen Tage ist jedoch noch kein Verstoß festgestellt worden.