

Corporate Social Responsibility

Fortschrittsbericht 2017



This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

*»Zukunftsorientiert –
mit klarer Strategie und
verantwortungsvoller
Unternehmensführung«*



VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG

über Strategie und Werte

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Welt verändert sich – und das schneller, als uns vielleicht manchmal lieb ist. Um unser Unternehmen auch weiterhin auf Erfolgskurs zu halten, haben wir im Jahr 2015 ein Strategieprojekt angestoßen. Das Ergebnis ist unsere neue Strategie, mit der wir auf unseren Stärken aufbauen, die Zukunftsorientierung unseres Unternehmens allerdings noch intensiver herausarbeiten. Mehr Informationen zu unserer Neupositionierung finden Sie im Kapitel „Unser Leitbild“.

Und wer sich mit dem Thema Zukunft auseinandersetzt, kommt um das Schlagwort Nachhaltigkeit nicht herum. Dieser Unternehmenswert dient uns als Orientierungshilfe, um den Weg zum Zukunftsbild meistern zu können. Wir stehen seit der Gründung des Familienunternehmens im Jahr 1951 für nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln ein und engagieren uns auf vielfältige Weise für Mensch und Umwelt. Seit 2012 sind wir Teilnehmer der Multistakeholderinitiative „UN Global Compact“ und arbeiten verstärkt an sozialen und ökologischen Kernthemen.

Unsere Beiträge kommunizieren wir im Sinne der Transparenz in diesem CSR-Bericht. Zwar fallen wir nicht unter die CSR-Berichtspflicht, betrachten diese Form der Berichterstattung aber als Steuerungsinstrument und als Kommunikationstool für unsere Stakeholder. Und weil wir auch darin immer besser werden wollen, haben wir im Jahr 2017 erstmals eine Entsprechenserklärung für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) eingereicht. Für uns ist Nachhaltigkeit kein neuer Trend, sondern ein verankerter Teil unseres Selbstverständnisses als Familienunternehmen und die aktive Umsetzung unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Nun wünschen wir viel Freude mit dem Bericht!

Ihre WAGO Geschäftsleitung

INHALT

VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG	3	UMWELTSCHUTZ	38
EINBLICKE IN UNSERE WAGO WELT	7	Produktbezogener Umweltschutz	40
Unsere Produkte	7	Unternehmensbezogener Umweltschutz	43
Topthemen	8	Energiemanagement	48
Branchen	10	Der Lebenszyklus unserer Produkte	52
WAGO weltweit	12	VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE	54
WAGO in Zahlen	14	Menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette	56
VERANTWORTUNGSVOLLE		Faire Geschäftsbeziehungen	58
UNTERNEHMENSFÜHRUNG	16	Qualitätsstandards	59
Unser Leitbild	17	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT	60
Unsere Verantwortung	18	Beispiele aus Deutschland	62
Unsere Selbstverpflichtung	19	Internationale Beispiele	64
UNSERE MITARBEITER	20	DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEXINDEX	66
Beschäftigung bei WAGO	22		
Charta der Vielfalt	26		
Das neue Mitarbeiterprogramm „WAGO Plus“	28		
Arbeitssicherheit und Gesundheit	30		
Ausbildung und Studium	34		
Personalentwicklung	36		

HINWEIS ZUR GENDER-FAIRNESS

Bei allen Bezeichnungen in diesem Bericht, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung beide Geschlechter, auch wenn aus Gründen der leichteren Lesbarkeit die männliche Form benutzt wird.

Vielen Dank für Ihr Verständnis.



EINBLICKE IN UNSERE WAGO WELT

Unsere Produkte

Mit einer innovativen Idee im Jahr 1951 fing alles an: schraubenlose Klemmen. Die Herren Friedrich Hohorst und Heinrich Nagel gründeten dafür die WAGO Klemmenwerk GmbH im ostwestfälischen Minden und setzten das gekaufte Patent der Herren Wagner und Olbricht für die Entwicklung von Klemmen und Steckverbindern mit Federklemmanschluss um. Das war der Grundstein für die WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG, die in 3. Generation im Familienbesitz geführt wird und bis heute Weltmarktführer auf dem Gebiet der Federklemmtechnik ist. Neben einer Vielzahl an erfolgreichen Produkten im Bereich elektrische Verbindungstechnik gibt es seit 1995 auch den Geschäftsbereich Automation mit Lösungen wie dem ersten feldbusunabhängigen und feinmodularen I/O-System. Heute zählt WAGO zu den international richtungweisenden Anbietern der Verbindungs- und Automatisierungstechnik sowie der Interface Electronic.

Verbindungstechnik

Für schnelle, sichere und wartungsfreie Verbindungen: WAGO ist der Partner für alle Leiterarten. Das Angebot reicht von Reihenklemmsystemen, Installations- und Netzanschlussklemmen über Steckverbinder und Durchführungskomponenten bis hin zu Leiterplattenanschluss und Beschriftungslösungen.

Automatisierungstechnik

Messen, Steuern, Regeln mit der WAGO Automatisierungstechnik und der passenden Software. Unsere I/O-Systeme, Controller, Displays und Panels zeichnen sich durch hohe Zuverlässigkeit aus – auch unter extremsten Bedingungen.

Interface Electronic

Bedienkomfort bei maximaler Anlagenverfügbarkeit: Die Messumformer, Relais- und Optokopplermodule, Stromwandler und Stromversorgungen sowie Übergabemodule und Systemverkabelungen von WAGO erfüllen höchste Ansprüche.



Themen bei WAGO

In diesem Kapitel stellen wir Topthemen dar, die unsere Kunden aktuell bewegen und für die wir mit unseren innovativen Produkten Lösungen anbieten. So werden wir unserem Anspruch gerecht, unsere Kunden als Partner immer bestmöglich zu unterstützen und zu stärken. Es handelt sich dabei vor allem um den Megatrend Digitalisierung, Energie- und Lichtmanagement sowie Explosionschutz. Mit verschiedenen Lösungen stellt sich WAGO in seinem Kerngeschäft den aktuellen Herausforderungen in unserer Gesellschaft.

Digitalisierung

Zukunft gestalten heißt für uns Zukunft sichern: Für jedes Unternehmen bieten Digitalisierung und Vernetzung große Chancen. Für uns ist die Digitalisierung ein wichtiger Erfolgsfaktor, dem wir sowohl in unserer eigenen Organisation als auch in Bezug auf unsere Produkte und Lösungen Rechnung tragen. Der Trend der Digitalisierung stellt produzierende Unternehmen vor einige Herausforderungen, die diese mittelfristig lösen müssen. WAGO hat sich intensiv mit diesen Anforderungen auseinandergesetzt und konkrete Lösungsansätze, die auf Technologien basieren, die heute verfügbar sind und Anwendern einen messbaren Mehrwert bieten. Die Alles-in-einem-Lösung gibt es nicht – dafür aber smarte Produkte, Methoden und Partner, die dabei unterstützen, die Digitalisierung in ihrem Unternehmen so voranzutreiben, dass alle Beteiligten davon profitieren. Wir bieten unseren Kunden Lösungen für die Cloud-Security, die Cyber-Security, die Wandlungsfähigkeit der Produktion sowie digitalisiertes Engineering.

Energiemanagement

Mit einer modularen Energiedatenerfassung bieten wir unseren Kunden flexible Lösungen, um Einsparpotentiale zu realisieren. Das spart nicht nur Geld, sondern unterstützt auch aktiv die ressourceneffiziente Gestaltung des Unternehmens. Wir begleiten die Einführung und Optimierung des Energiedatenmanagements Schritt für Schritt vom Messen über die Auswertung, das Parametrieren und Visualisieren bis hin zur optimalen Cloud-Connectivity. Mit diesen Lösungen ebnet wir auch die energetische Bewertung im Rahmen der Energiemanagementnorm ISO 50001.

Lichtmanagement

WAGO Lichtmanagement ist eine durchdachte Lösung für die Beleuchtungssteuerung in großen Räumlichkeiten – beispielsweise Produktionshallen oder Lagern. Durch die Kombination vordefinierter Hardware und nutzerfreundlicher Software bietet WAGO ein Lichtmanagementsystem, das die Planung und die Inbetriebnahme neuer Beleuchtungsanlagen erleichtert und darüber hinaus zahlreiche Vorteile für den Betrieb bietet. Dazu gehören eine Verringerung der Lebenszykluskosten durch effizientes Lichtmanagement, eine einfache und gestützte Konfiguration und eine einfache Handhabung ohne Programmieraufwand.

Explosionsschutz

Explosionsfähige Atmosphären entstehen fast überall. Nicht nur die üblichen Verdächtigen wie chemische Industrie, Bergbau und Gas- und Ölproduktion arbeiten mit Substanzen, die mit Sauerstoff eine explosive Atmosphäre bilden. Auch in vielen anderen Branchen entstehen täglich entzündliche Verbindungen, darunter zum Beispiel die Textilindustrie oder Bereiche der Energieerzeugung aus regenerativen Energiequellen. Die dort installierten Anlagen müssen den Anforderungen des Explosionsschutzes entsprechen. WAGO bietet verschiedene Produkte für den Ex-Schutz an, die den besonderen Bedingungen in diesen Atmosphären standhalten können.



Branchen

Unsere Kunden auf der ganzen Welt erhalten von uns sichere, leistungsstarke, ökonomische und zukunftsfähige Produkte, die jeden Tag aufs Neue ihre Aufgabe erfüllen. Wir sind Lösungsanbieter für die Branchen Fertigungsindustrie, Marine und Offshore, Gebäudetechnik, Energietechnik, Automobilindustrie, Leuchtentechnik, Bahntechnik sowie Prozessindustrie.

Fertigungsindustrie

Die Fertigungsindustrie sieht sich neuen Anforderungen und Herausforderungen gegenübergestellt: Kostensenkung bei gleichzeitiger Leistungssteigerung, Industrie 4.0 und flexiblere Produktion. WAGO liefert hier zahlreiche Komponenten – von Steckverbindern und Leiterplattenklemmen bis hin zum WAGO I/O-System.

Marine und Offshore

Mit WAGO Produkten lassen sich nahezu alle Anwendungen auf dem Schiff und im Offshore-Bereich automatisieren. Sie halten den schwierigen Umgebungsbedingungen stand und bringen die notwendigen Zertifizierungen mit.

Gebäudetechnik

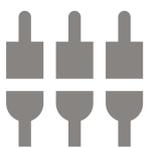
WAGO bietet ein komplettes Programm für die Gebäudeinstallation und liefert ein wartungsfreies Produktsortiment an schraubenloser Verbindungstechnik. Ebenso gehört die energieeffiziente und nachhaltige Automatisierung von Neubauten und Bestandsgebäuden zu den Kernkompetenzen der WAGO Produkte.

Energietechnik

Die zuverlässige und sichere Versorgung der Industrie und Privathaushalten ist das oberste Ziel der Energieerzeugung und -verteilung. Mit WAGO lassen sich zudem Netzautomatisierungen sowie die Anbindung von Erzeugern, Verbrauchern und Speichern effizient und nachhaltig umsetzen. WAGO hilft auch bei der Digitalisierung des Energiesektors und der Gestaltung des Smart Grids: mit moderner Steuerungs- und Messtechnik und mit Softwarelösungen, die eine einfache und sichere Anbindung an die Cloud ermöglichen.

Automobilindustrie

WAGO Produkte werden in Produktionsanlagen der Automobilindustrie eingesetzt, um ein Höchstmaß an Verfügbarkeit zu gewährleisten. Hier bedeutet selbst ein kurzer Anlagenstillstand einen erheblichen Produktionsausfall und somit weniger verkaufte Fahrzeuge am Ende des Tages. Die Instandhaltung verlangt deshalb eine wartungsfreie Verbindungstechnik.



Fertigungsindustrie



Marine



Gebäudetechnik



Energie

Leuchtentechnik

WAGO bietet mit seinem breiten Klemmenportfolio die ideale Anschlussstechnik für die einfache und sichere Verdrahtung von Leuchten und Geräten. Darüber hinaus macht das Steckverbindersystem *WINSTA*®-Elektroinstallationen einfach, sicher und fehlerfrei steckbar. Ganz gleich, ob innen oder außen, Wohn- oder Industriegebäude, mit WAGO lassen sich sämtliche Beleuchtungskonzepte individuell realisieren.

Bahntechnik

Ob Bahnfahrzeuge, Signaltechnik oder Bahnhöfe – fast überall dort, wo im Bahnbereich Strom fließt sowie Signale übertragen und gewandelt werden, können Produkte von WAGO genutzt werden. Nicht ohne Grund setzen Betreiber, Hersteller und Zulieferer von Bahn- und Signaltechnik auf WAGO.

Prozessindustrie

In der Prozessindustrie spielt die Anlagenverfügbarkeit eine entscheidende Rolle. Automatisierungstechnik von WAGO steht für Effizienz in der Industrie und gewährleistet die hohe Verfügbarkeit von Produktions- und Fertigungsanlagen. Für Applikationen mit besonderen Anforderungen wie Explosionsschutz oder funktionale Sicherheit bietet WAGO zahlreiche Komponenten, die rund um die Uhr für einen zuverlässigen und sicheren Betrieb sorgen.



Automobilindustrie



Leuchtentechnik



Bahntechnik



Prozesstechnik



- Produktionsstandorte
- Vertriebsstandorte und Vertretungen

WAGO weltweit



Mitglieder der WAGO Gruppe sind neun internationale Produktions- und Vertriebsstandorte, 20 weitere Vertriebsgesellschaften sowie der Software-Spezialist M&M Software. Hinzu kommen Vertretungen in über 80 Ländern, mit denen das Unternehmen weltweit präsent ist. WAGO produziert seit 1951 am Stammsitz in Minden (Nordrhein-Westfalen), seit 1971 in Roissy (Frankreich), seit 1977 in Domdidier (Schweiz), seit 1979 in Milwaukee (USA) sowie seit 1990 im thüringischen Sondershausen und in Tokio (Japan). Weitere Produktionsstandorte befinden sich seit 1995 in Delhi (Indien) und seit 1997 sowohl in Tianjin (Volksrepublik China) als auch in Wrocław (Polen). Seit der Unternehmensgründung im Jahr 1951 sind wir kontinuierlich gewachsen. Mit diesem Wachstum steigt unser Einfluss auf unsere Gesellschaft und Umwelt, was uns stärker in die Verantwortung nimmt.

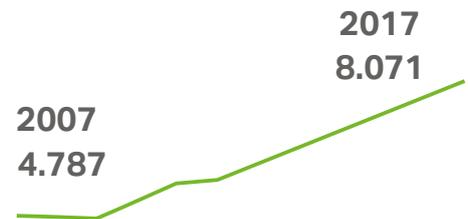
Die Zahlengrundlage des CSR-Berichts basiert auf den WAGO Produktionsstandorten, wenn die Daten nicht explizit anders gekennzeichnet sind.

WAGO in Zahlen

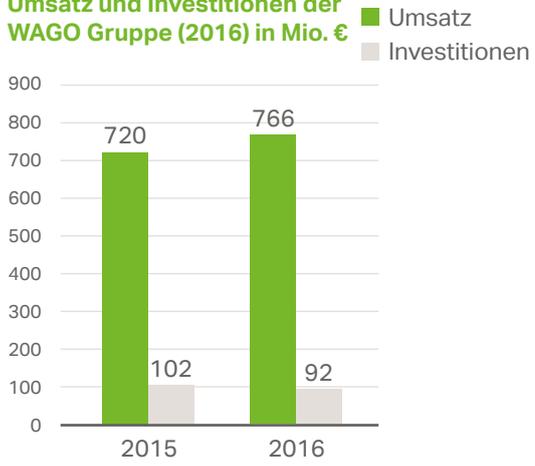
**CA. 8.000 MITARBEITER
(WELTWEIT)**



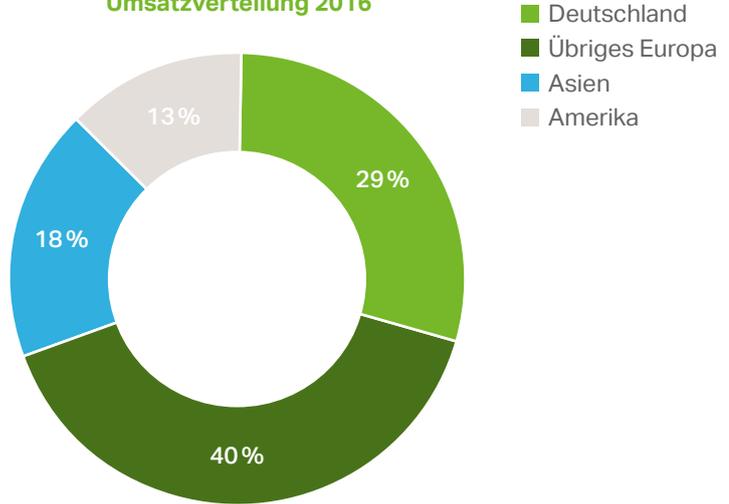
**> 3.500 MITARBEITER
(DEUTSCHLAND)**



Umsatz und Investitionen der WAGO Gruppe (2016) in Mio. €



Umsatzverteilung 2016





VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unser Leitbild

Seit jeher verstehen wir uns als zuverlässiger Partner der Industrie und sind uns der großen Verantwortung bewusst, die wir als führender Anbieter auf dem Gebiet der Verbindungs- und Automatisierungstechnik haben. Wir stellen uns dieser Herausforderung mit Leidenschaft und Engagement und verstehen sie als Teil unserer unternehmerischen Vision und Mission. Daten- und Energieströme gehören zur Infrastruktur der digitalen Welt. WAGO Produkte haben den Anspruch, die Funktionsfähigkeit dieser Basis nachhaltig sicherzustellen.

Unsere Vision

„WAGO is the backbone of a smart connected world“

Wir streben danach, der essenzielle und gleichermaßen zuverlässige Partner zu sein, auf den alle bauen können. Um dieses Ziel zu erreichen, engagieren wir uns täglich und setzen uns mit aller Kraft ein.

Unsere Mission

„Empower connections!“

Wir fokussieren unser Denken und Handeln auf das, was wir am besten können: Wir schaffen die richtigen Verbindungen und stellen ihre Zuverlässigkeit nachhaltig sicher. So entsteht das stabile und zugleich flexible Fundament, auf dem Innovationen und Partnerschaften entstehen und wachsen – für heute und morgen – bei uns selbst und bei denen, die uns als Partner wählen.

Unsere Haltung

Als Familienunternehmen haben wir uns Werten wie Verlässlichkeit, Dynamik, Lösungsorientierung, Empathie und Nachhaltigkeit verschrieben. Dies verdeutlicht, dass wir auch in Zukunft auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung setzen. Aus diesem gemeinsamen Werteverständnis ist eine Unternehmenskultur entstanden, die unsere Zusammenarbeit und unser Miteinander prägt. Sie ermöglicht es, unsere Potentiale zu entfalten – zum Wohle unserer Mitarbeiter und Partner, für das Unternehmen, unsere Umwelt und die Gesellschaft.

Bei Fragen und Anregungen zum vorliegenden Bericht oder generell zu CSR bei WAGO können Sie gern mit uns Kontakt aufnehmen. Sie erreichen uns dafür unter folgender E-Mail-Adresse:
csr@wago.com

Unsere Verantwortung

Nachhaltigkeit ist für uns keine Option, sondern ein wichtiger Erfolgsfaktor. Entsprechend engagiert, bewusst und verantwortungsvoll wollen wir mit diesem Thema in allen Bereichen und an allen Standorten umgehen. Dabei orientieren wir uns an allgemeingültigen ethischen Werten, insbesondere Integrität, Rechtschaffenheit und Respekt vor der Menschenwürde. Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch, alle unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen gleichermaßen aus ökonomischer, technologischer, sozialer und ökologischer Sicht zu bedenken.

Denken und Handeln folgen. Dafür arbeiten WAGO Mitarbeiter aus verschiedenen Fachabteilungen zusammen, denn es handelt sich um eine Aufgabe, der wir uns nur gemeinsam stellen können. Im Fokus steht dabei die Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung durch unterstützende Maßnahmen für Mitarbeiter, Gesellschaft, Umweltschutz und Lieferkette. In den entsprechenden Kapiteln können Sie nachlesen, welche Aktionen 2017 umgesetzt werden konnten.

Nur kooperativ kann eine nachhaltige Entwicklung erreicht werden.

Nachhaltigkeit bei WAGO

Langfristig auf die richtigen Verbindungen setzen

Wir achten darauf, die Interessen aller beteiligten Personen und Prozesse in Einklang mit den Anforderungen zu bringen, die aus unserem nachhaltigen



Mitarbeiter	Umwelt	Lieferkette	Gesellschaft
<ul style="list-style-type: none"> • Sozialstandards • Vielfalt • Arbeitssicherheit & Gesundheit • Lebenslanges Lernen • WAGO Plus • Werte • Partizipation 	<ul style="list-style-type: none"> • Umwelt- & Energiemanagement • Entsorgung • Ressourceneffizienz • Konformität REACH/RoHS etc. • Schulung & Information • Produktlebenszyklus 	<ul style="list-style-type: none"> • Einheitliche Standards • Reporting & Kommunikation • Qualität • Antikorruption • Soziale & ökologische Bedingungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate Volunteering • NGOs und Netzwerke • Förderung der Region: Bildung, Kultur, Sport, Arbeit, Technologie, Geld- & Sachspenden

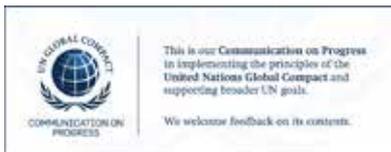


Unsere Selbstverpflichtung

An dieser Stelle geben wir einen Überblick über freiwillige Selbstverpflichtungen, die für WAGO im Rahmen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung relevant sind.

UN Global Compact

Seit Anfang 2012 ist unser Unternehmen nun schon Mitglied im Global Compact. Ziel dieser Vereinigung ist es, soziale und ökologische Standards durchzusetzen. Wir haben uns verpflichtet, die zehn Prinzipien des „Global Compacts“ bestmöglich zu wahren.



Charta – Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen

Als Unterzeichner bekennen wir uns dazu, gesellschaftliches Engagement zu fördern, mit gemeinwohlorientierten Organisationen zu kooperieren und Aktivitäten öffentlich zu machen, um zum Mitmachen zu animieren. Ein Beispiel aus dem Jahr 2017 ist der Thementag „Social Day“ am Standort in Minden. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Gesellschaft“.

ZVEI e. V. Branchenkodex

Wir nutzen den Verhaltenskodex des Zentralverbandes der Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. im Rahmen unseres Lieferantenmanagements. Der ZVEI e. V. formuliert soziale und ökologische Mindeststandards als Basis eines gemeinsamen Werteverständnisses.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)

WAGO ist seit 2017 im Onlineportal des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes als Anwender gelistet (nicht berichtspflichtig). Insgesamt 20 Kriterien mit GRI SRS Indikatoren werden nach dem Comply-or-Explain-Prinzip dargestellt. Unser Ziel ist es, transparent über unsere Nachhaltigkeitsleistungen zu kommunizieren und kontinuierliche Verbesserungen im Unternehmen umzusetzen. WAGO ist zudem DNK-Mentor. Anfragen dazu richten Sie bitte an csr@wago.com.



Charta der Vielfalt

Im Mai 2017 hat sich WAGO der Initiative „Charta der Vielfalt“ angeschlossen und mit internen Aktionen am Diversity-Tag teilgenommen. Die Zielsetzung ist es, den Stellenwert einer vielfältigen Belegschaft herauszuarbeiten und Toleranz zu fördern. Mehr dazu finden Sie im gleichnamigen Kapitel.





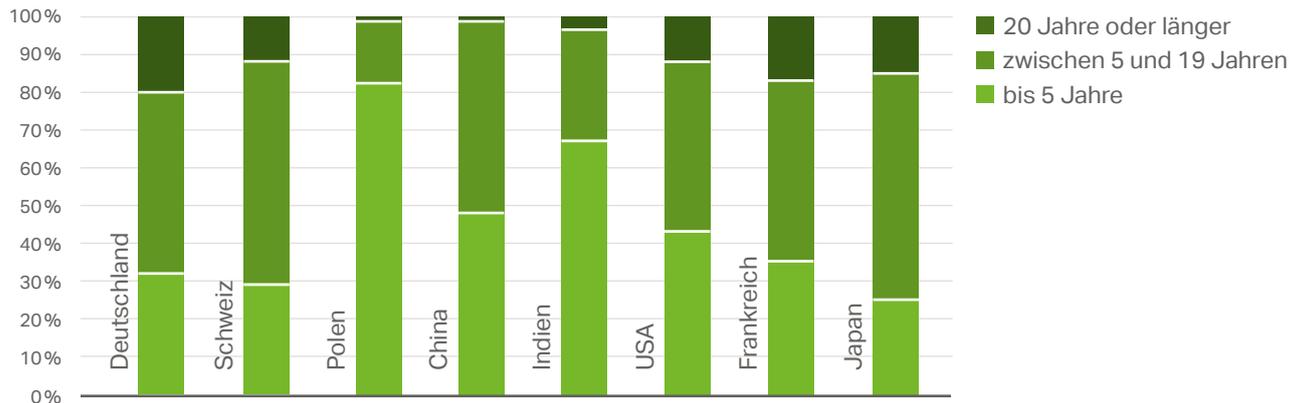
UNSERE MITARBEITER

Ohne engagierte Mitarbeiter wäre es uns nicht möglich, weiter zu wachsen und Innovationen auf den Markt zu bringen. Uns geht es darum, unser Unternehmen so zu entwickeln, dass unsere Mitarbeiter gern ein Teil von WAGO sind, sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen und ihr Bestes geben. Wir haben dafür bereits eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert.

Beschäftigung bei WAGO

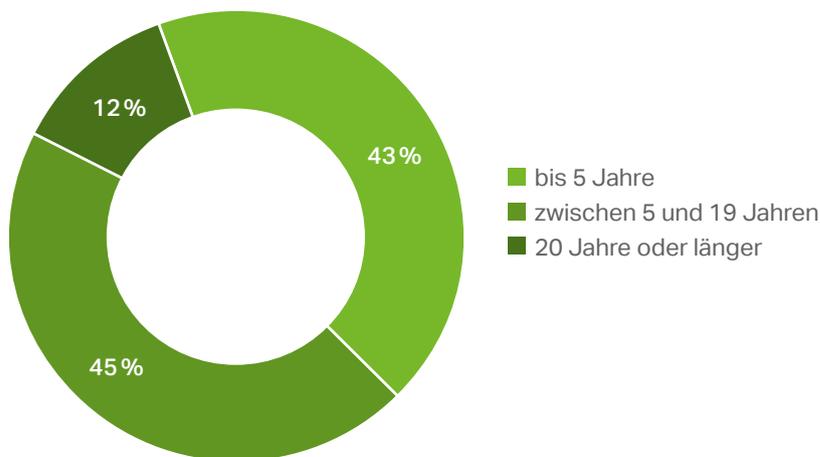
An dieser Stelle zeigen wir anhand von Personal-
kennzahlen auf, wie die Beschäftigung bei WAGO
im internationalen Vergleich aussieht.

Durchschnittliche Beschäftigungszeit der WAGO Mitarbeiter



Durchschnittliche Beschäftigungszeit der WAGO Mitarbeiter 2017: Zu berücksichtigen sind die Gründungsjahre und Expansionen der einzelnen Standorte. Dadurch kann z. B. erklärt werden, warum in Polen und Indien der Anteil an Personen, die bis 5 Jahre bei WAGO beschäftigt sind, relativ hoch ist.

Durchschnittliche Beschäftigungszeit Gesamt für Produktionsstandorte (2017)

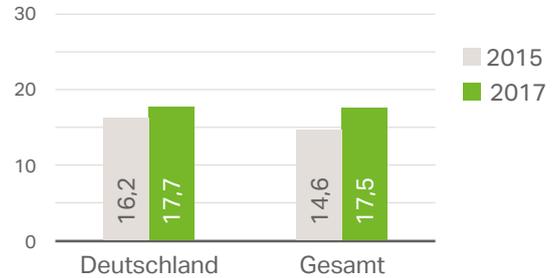


Durchschnittliche Beschäftigungszeit
Gesamt für Produktionsstandorte (2017)

Befristungen (31.12.2017)

In dieser Grafik wird das Verhältnis von befristet und unbefristet beschäftigten Mitarbeitern betrachtet. Gründe für Befristungen können zweckmäßig, z. B. bei Elternzeitvertretung oder erhöhtem betrieblichem Aufkommen, oder zeitlich, z. B. bei neuen Mitarbeitern, sein. Bei WAGO ist für das Jahr 2017 ein leichter Anstieg der Befristungen festzustellen. Dies kann u. a. auf den Anstieg der Neueinstellungen zurückgeführt werden.

Befristungsquote im Vergleich [%]



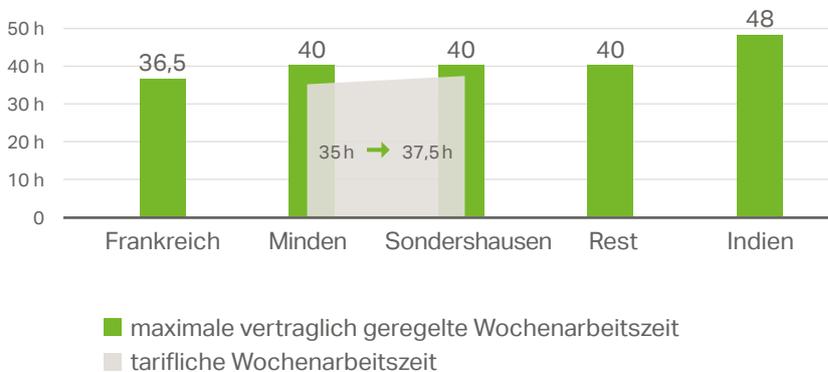
(USA und Frankreich wurden aufgrund mangelnder Datengrundlage nicht berücksichtigt.)

Arbeitszeit

Die maximale vertragliche Wochenarbeitszeit liegt für die Standorte Schweiz, Polen, China, USA und Japan bei 40 Stunden. Die Standorte Minden und Sondershausen unterliegen dem Tarifvertrag der IG Metall. Dort beträgt die Standard-Wochenar-

beitszeit 35 (Minden) bzw. 37,5 (Sondershausen) Stunden für Tarifmitarbeiter und 40 Stunden für außertarifliche Mitarbeiter. Am Standort in Frankreich liegt die maximale vertragliche Wochenarbeitszeit bei 36,5 Stunden und in Indien bei 48 Stunden.

Maximale vertragliche Wochenarbeitszeit 2017 [h]





Exkurs: Tarifvertrag in Deutschland. Für die deutschen Standorte gibt es Tarifverträge mit der Gewerkschaft IG Metall, die unter anderem folgende Regelungen beinhalten.

Themen	Anspruch
Arbeitszeit	35-h-Woche (Minden) / 37,5-h-Woche (Sondershausen)
Monatsentgelt	Objektive Einstufung in ERA-Gruppen
Zuschläge	Zuschläge für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer
Urlaubsdauer & Urlaubsentgelt	30 Arbeitstage Tarifurlaub + 50 % des Durchschnittseinkommens Urlaubsgeld
Vermögenswirksame Leistungen	u. a. Weihnachtsgeld, Gewinnbeteiligung für Altersversorgung, Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen für Berufsunfähigkeitsversicherung bzw. Altersversorgung
Betriebsverfassungen zu Gesundheit & Sicherheit	Nichtraucherschutz, Krankenrückkehr- und Fehlzeitengespräche, Suchtberatung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitsunfähigkeit, Versorgungszusage, Insolvenzversicherung ...



Charta der Vielfalt

Fairness ist ein wichtiger Grundsatz in der Unternehmensverfassung von WAGO. Dieser wird in Unternehmensrichtlinien und Schulungen vermittelt. Außerdem haben wir uns im Mai 2017 der Initiative „Charta der Vielfalt“ angeschlossen und am Diversity-Tag 2017 teilgenommen. Ergänzt wurde der Aktionstag durch die elektronische Schulung „Charta der Vielfalt“ für alle Mitarbeiter der deutschen Standorte. In Zukunft möchten wir diese Kampagne stärker im Unternehmen verankern. Dafür erfassen wir beispielsweise mit einem CSR Assessment, welche Herausforderungen es international in Bezug auf Diversity gibt.

Im Juli 2017 haben wir uns mit der Arbeitsgruppe „MINT Integration Flüchtlinge“ vom Verein Deutscher Ingenieure zusammengetan, um Unternehmensvertreter und geflüchtete Ingenieure bei uns im Haus zu versammeln und gemeinsam über Potentiale und Herausforderungen bei der Beschäftigung zu diskutieren.

Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Förderung von Frauen in technischen Berufen durch Mentoringprogramme und gezielte Veranstaltungen. Aus diesen Initiativen hat sich beispielsweise ein übergreifendes WAGO Frauennetzwerk mit Fokus auf „Ambitionierte Fach- und Führungsfrauen“ für kollegiale Beratung und Austausch mit regelmäßigen Netzwerkveranstaltungen gegründet.

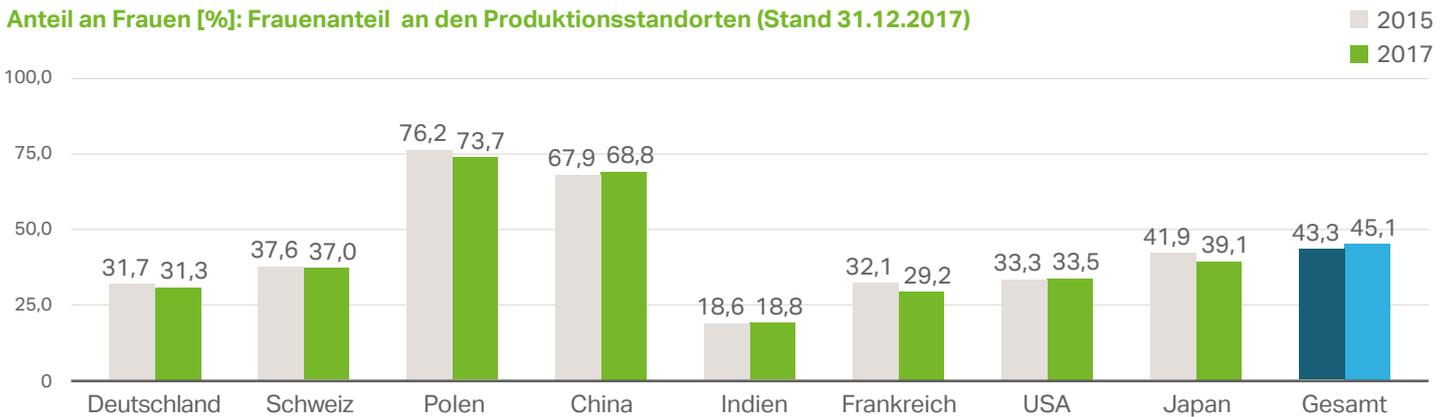
women@wago



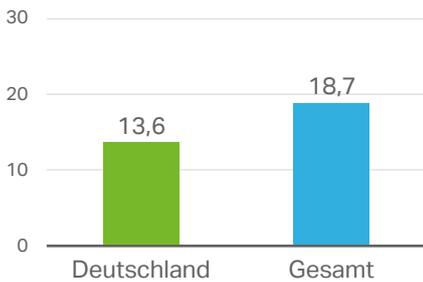
charta der vielfalt



Anteil an Frauen [%]: Frauenanteil an den Produktionsstandorten (Stand 31.12.2017)

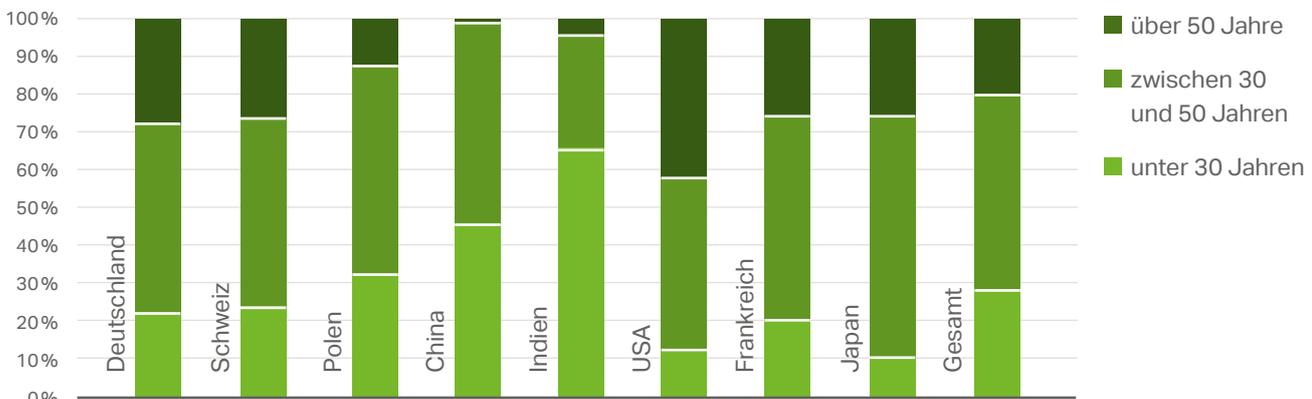


Frauen in Führungspositionen bei WAGO 2017 [%]



Bei Unternehmen unserer Unternehmensgröße lag der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland im Jahr 2016 bei 16,9 % (Statista, 2018). Damit liegt WAGO Deutschland derzeit unter diesem Durchschnitt. Die WAGO Produktionswerke gesamt hatten im Jahr 2017 einen Frauenanteil von 18,7 %.

Mitarbeiter nach Altersgruppen 2017 [%]



Altersverteilung an den Produktionsstandorten 2017 (Stand 31.12.17)

Das neue Mitarbeiterprogramm „WAGO Plus“

Im Jahr 2011 wurde an den deutschen Standorten das „WAGO Family“-Programm mit dem Baustein „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ins Leben gerufen. Der Baustein „WAGO Eldercare – Beruf und Pflege“ wurde 2013 ergänzt. 2017 wurde das Programm nach vier Jahren reviewed und umfassend an die sich verändernden Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepasst. Unter dem neuen Namen WAGO Plus werden die Bausteine WAGO Family und WAGO Pflege inklusive zahlreicher Erweiterungen vereint. Der Baustein WAGO Family beinhaltet unter anderem Events für Familien und Kinder, wie eine Ferienbetreuung und die WAGO Weihnachtsbäckerei, Elternzeitnewsletter, ein WAGO Family-Paket sowie umfangreiche Informationen und kostenlose Beratungsangebote.

WAGO Pflege bietet unseren Mitarbeitern eine telefonische und Vor-Ort-Pflegeberatung, Pflegekurse und -sprechstunden und eine Vortragsreihe.

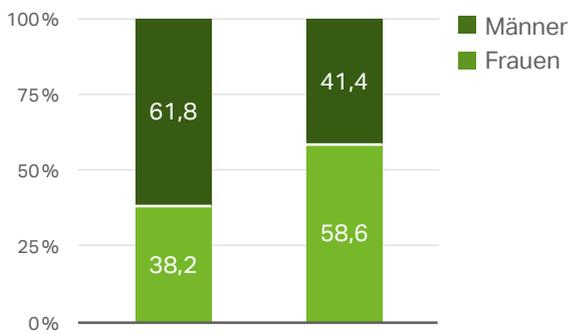
Zusätzlich gibt es nun zwei völlig neue Bausteine: WAGO Home zur Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen und WAGO Life, ein Beratungsservice sowie Vorträge für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel, Orientierung, Entlastung und Unterstützung in belastenden und

neuen Lebenssituationen zu ermöglichen. WAGO Home umfasst beispielsweise einen Persil-Reinigungsservice in Minden, diverse Mitarbeitervergünstigungen, einen Paketannahme-Service, an dem private Pakete empfangen werden können, das „Office Home Use“-Programm und die „Family & Friends Dinner“ im Betriebsrestaurant. Zu WAGO Life zählen medizinische Dienstleistungen, betriebliche Suchtberatung, Thementage Gesundheit, Kochkurse im Restaurant sowie auch Lebenslagencoaching-Angebote und die Vortragsreihe „Belastende Lebenssituationen meistern“.



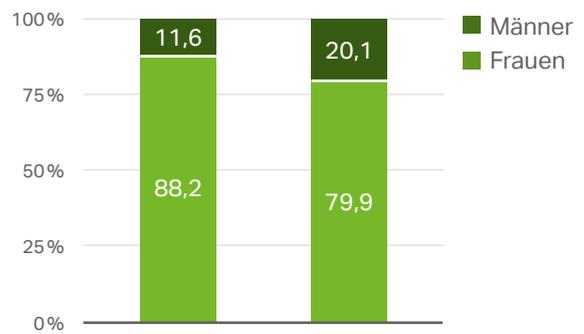


Elternzeit 2017 [%]



Deutschland Gesamt
Es wurde ausgewertet, wie viele Frauen und Männer bei WAGO in Elternzeit gehen. Die Dauer wurde nicht berücksichtigt.

Teilzeit 2017 [%]:



Die Quote gibt an, wie viele der Teilzeitstellen bei WAGO mit Frauen und Männern in Relation besetzt sind. Ein Vergleichswert: In Deutschland haben im Jahr 2016 6,8 Mio. Frauen und 1,7 Mio. Männer in Teilzeit gearbeitet. Bei insgesamt 8,5 Mio. Teilzeitstellen entspricht dies einem Frauenanteil von 80 % und einem Männeranteil von 20 %.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Unsere Produkte stehen für hohe Qualität und Bedienersicherheit. Für unsere Mitarbeiter möchten wir den Arbeitsplatz gleichfalls mit hoher Qualität und Bedienersicherheit gestalten. Über gesetzliche Vorschriften hinaus arbeiten wir an der Unfallverhütung und Eindämmung von Gefahren, die im Arbeitsalltag entstehen können. Mit Schulungen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter und arbeiten in einem internationalen Team aus verschiedenen Fachabteilungen zusammen. Zusätzlich haben wir für unsere Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutz-Politik ein Managementsystem eingeführt, das sich am Standard BS OHSAS 18001 orientiert. An WAGOs asiatischen Produktionsstandorten Indien und China sind wir seit dem Jahr 2017 nach BS OHSAS 18001 zertifiziert.

OSHA-Unfallquote (Incident Rate)

Die Incident Rate ist eine internationale Berechnungsmethode der OSHA für Ausfallzeiten durch Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag. Die Anzahl der registrierten Unfälle wird mit dem

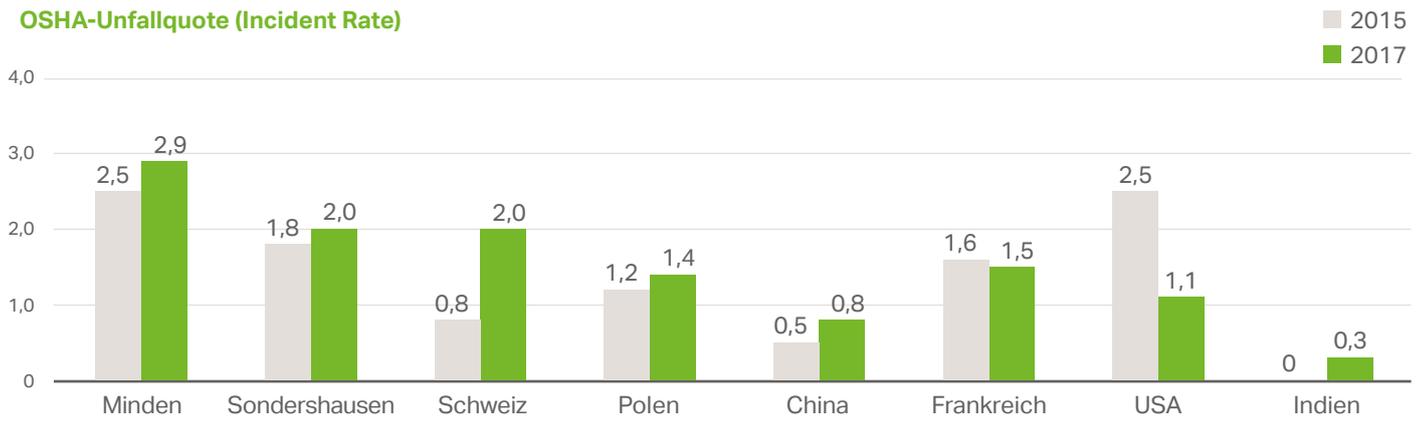
Wert 200.000 (= Äquivalent zu 100 Mitarbeitern, die 40 Stunden pro Woche und 50 Wochen pro Jahr arbeiten) multipliziert und mit der Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden der Mitarbeiter in ein Verhältnis gesetzt. Das U.S. Bureau of Labor Statistics (2017) gibt an, dass die durchschnittliche Rate für das Jahr 2016 in der amerikanischen Privatindustrie bei ca. 2,9 lag. Der Branchendurchschnitt (Code 335) lag 2016 ebenfalls bei 2,9.

1000-Mann-Quote in Deutschland

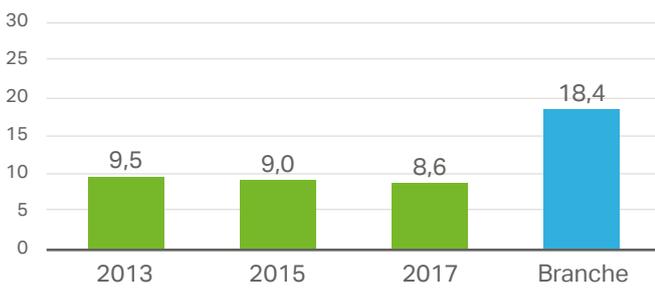
Die Quote gibt an, wie viele meldepflichtige Unfälle es mit mindestens drei Ausfalltagen pro 1.000 Mitarbeiter gibt. Die Zahl wird vorwiegend in Deutschland verwendet. Der Durchschnitt der Berufsgenossenschaft lag im Jahr 2016 bei 18,4 (DGUV).



OSHA-Unfallquote (Incident Rate)



1000-Mann-Quote in Deutschland (für meldepflichtige Unfälle, Branchendurchschnitt von DGUV, 2016)



Ein aktives Gesundheitsmanagement ist für uns der Schlüssel zu gesünderen Mitarbeitern. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements ergeben sich zwei verschiedene Schwerpunkte, die wir wahrnehmen: der Gesundheitsschutz und die

Gesundheitsförderung. An den deutschen Standorten haben wir bereits ein vielfältiges Angebot etabliert. Natürlich setzen wir in unserem Gesundheitsmanagement sowohl verhältnisbezogene als auch verhaltensbezogene Maßnahmen um.

Gesundheitsschutz	Gesundheitsförderung
Beratungsangebote	Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung	Psychosoziale Beratung
Begehungen	Suchtberatung
Reisemedizin	Führungskräfteschulung
Unfallversorgung	Azubi-Projekte
Ambulanztätigkeit	Gesundheitsprogramme
Wiedereingliederung	Gesundheits- und Aktionstage
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Betriebsmassage/Yoga
Internes Betriebsarztzentrum	Gesundheitszirkel
Betriebliche Altersvorsorge	Betriebssport/Bewegte Pause
Fehlzeitengespräche	Rückenschule
Gripeschutzimpfungen	Angebote für Vertriebsbüros
	Gesunde & frische Menüs

Auch an unseren internationalen Standorten spielt das Thema Gesundheit eine entscheidende Rolle. Am Standort in der Schweiz bieten wir z. B. ebenfalls kostenlose Gripeschutzimpfungen an und gewähren unseren Mitarbeitern Preisnachlässe auf Zusatzversicherungen der Krankenversicherung. In Polen finden regelmäßig Gesundheitswochen und -aktionen statt. Unsere Mitarbeiter in China betätigen sich auch im Rahmen von Betriebssportangeboten, wie z. B. Fußball- oder Tischtennisgruppen. In Frankreich werden unseren Mitarbeitern eine zusätzliche

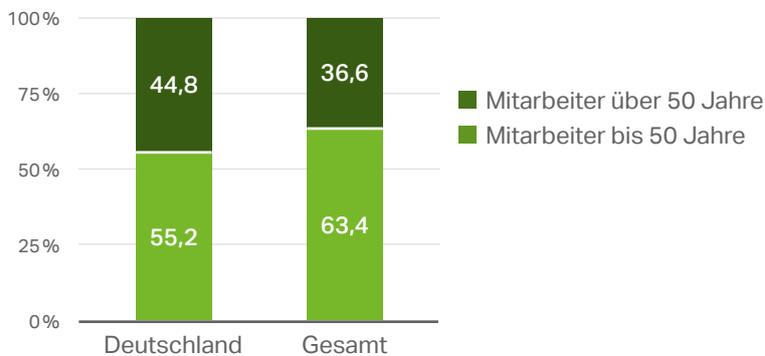
Gesundheitsversicherung und Preisnachlässe im Fitnessstudio gewährt. Außerdem werden in der französischen Produktion jeden Morgen Stretching-Einheiten gemacht – das fördert nicht nur die Gesundheit, sondern auch den Zusammenhalt. Auch an unserem Standort in den USA laufen bereits einige Projekte im Bereich Gesundheit. Es werden „Wellness & Gesundheit“-Messen angeboten und Wellness-Newsletter verschickt sowie gemeinsame Spaziergänge und Mittagessen mit Lerneinheiten zu vielen Gesundheitsthemen veranstaltet, um die Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Fehlzeiten haben nicht nur eine wirtschaftliche Komponente – im Durchschnitt kostet ein Tag Arbeitsunfähigkeit pro Mitarbeiter 250 Euro (BAuA, 2015), sondern können auch auf Fehlentwicklungen hinweisen. Daher betrachtet WAGO die Fehlzeiten und potentielle Gründe genau. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird deutlich, dass im Jahr 2017 beinahe die Hälfte

der krankheitsbedingten Abwesenheitstage bei Mitarbeitern angefallen sind, die über 50 Jahre alt sind (durchschnittliche Fehlzeiten je Fall unberücksichtigt). Mit einem generationsspezifischen Gesundheitsmanagement arbeitet WAGO daher zukunftsweisend an einem Konzept, alters- und altersgerechte Arbeit zu ermöglichen.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten [%]



Krankheitsbedingte Abwesenheitstage 2017 aufgeteilt nach Altersgruppen für WAGO Deutschland und WAGO Produktionsstandorte [%] (außer USA).

Ausbildung und Studium

Jungen Menschen eine qualitativ hochwertige und praxisnahe Ausbildung ermöglichen – das ist der Anspruch an unsere derzeit 18 Ausbildungs- und Studienprogramme. WAGO kooperiert mit der Initiative „Zukunft Ausbildung im Mühlenkreis ZAM e. V.“, über die Auszubildende im Rahmen einer Verbundausbildung in mehrere Ausbildungsbetriebe hineinschnuppern können. Dadurch werden in der Region jährlich zusätzliche Ausbildungsplätze realisiert. Mit weiteren Maßnahmen wie dem Tag der Ausbildung, dem Zukunftstag und dem „Girls Engineering Day“ bieten wir verschiedene Informationsplattformen.

Wir setzen bereits bei unserem WAGO Nachwuchs an, um Nachhaltigkeit in das Unternehmen zu tragen. Mit verschiedenen Maßnahmen, z. B. Workshops zu Gesundheit, sozialer Verantwortung, Umwelt- und Arbeitsschutz und der EnergieScouts-Aktion, legen wir dafür den Grundstein. Außerdem werden alle Auszubildenden und Studenten am Standort in Minden jeweils zwei Tage von der Arbeit freigestellt, um bei der Min-

dener Tafel e. V. Lebensmittel zu sortieren und an Bedürftige zu verteilen (s. Kapitel „Gesellschaft“). WAGO beteiligt sich in der Region Ostwestfalen (DE) auch an dem Projekt „be smart!“. Im Übergang von der Schule in den Beruf können Schüler an mehreren Samstagen in regionalen Betrieben erste Praxiserfahrungen sammeln.

Die im Jahr 1998 von unserem damaligen Geschäftsleiter und jetzigen Beiratsmitglied, Wolfgang Hohorst, ins Leben gerufene WAGO Stiftung wirbt für die praxisnahe duale Ausbildung und hat sich zudem die Unterstützung junger Menschen beim Start ins Berufsleben zum Ziel gesetzt. Der mit Geldbeträgen von bis zu jeweils 1.000 Euro dotierte Förderpreis wird im Kreis Minden-Lübbecke, im Kyffhäuser-Kreis sowie im Landkreis Nordhausen vergeben. Im Jahr 2017 gab es in Minden 36 und in Sondershausen 21 Preisträger aus verschiedenen regionalen Unternehmen. Das Förderpreisvolumen lag somit in diesem Jahr bei insgesamt 43.250 Euro.

Die Ausbildungsberufe und Studiengänge finden Sie auf der WAGO Homepage im Bereich „Ausbildung und duales Studium“

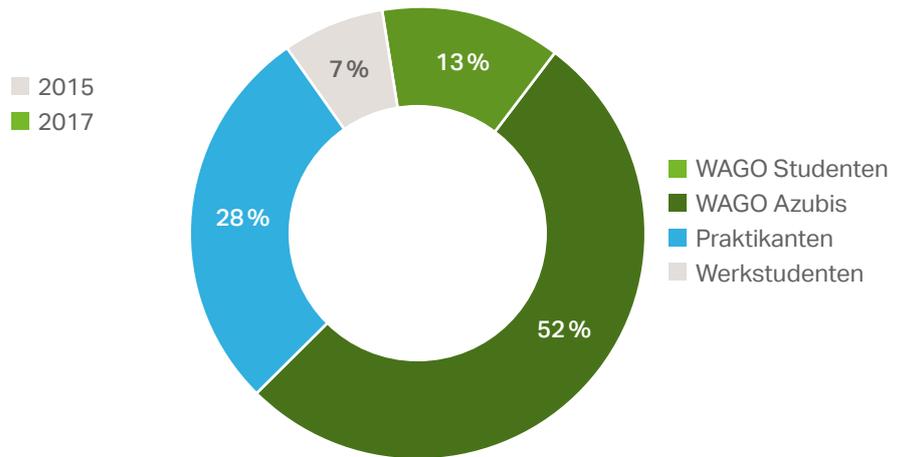




WAGO Ausbildungsstellen [%]



WAGO Ausbildungsstellen in Prozent in Relation zur Gesamt-Mitarbeiterzahl (Ausbildung und Studium; 31.12.2017, Gesamt = DE, Schweiz, Polen, China, Indien, Frankreich)



Ausbildung Deutschland in Relation (31.12.2017)

[Anzahl] Standort WAGO Deutschland

58
duale Studenten

187
techn. Auszubildende



32
kaufm. Auszubildende

277
Auszubildende gesamt

Personalentwicklung

Nur wenn unseren Mitarbeitern in allen Alltagsanliegen die richtigen Entwicklungs- und Fortbildungsangebote zur Verfügung stehen, können wir als Unternehmen erfolgreich sein und uns gemeinsam weiterentwickeln. So werden wir gemeinsam zur lernenden Organisation! Als Basis dafür dient das WAGO Kompetenzmodell, das die aus der WAGO Strategie abgeleiteten Anforderungen an alle WAGO Mitarbeiter beschreibt. Um das organisationale Lernen zu unterstützen, arbeiten wir mit vielfältigen Instrumenten der Personalentwicklung:

Das zentrale Entwicklungsinstrument ist das jährliche Mitarbeitergespräch. In diesem strukturierten Gespräch besprechen Führungskraft und Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr Entwicklungsaspekte und -perspektiven des Mitarbeiters. Neben einem umfangreichen internen Seminar- und Trainingsangebot, das anschließend genutzt werden kann, arbeiten wir mit verlässlichen externen Partnern zusammen, die unser Angebot um fachspezifische und spezielle Themen erweitern. Unseren Mitarbeitern steht ergänzend dazu ein E-Learning-Programm zur Verfügung, das Lernen unabhängig von Ort und Zeit ermöglicht und das regelmäßig um Themen erweitert wird. So wird Lernen flexibler und fördert die Motivation, sich eigenverantwortlich fit zu halten.

Gute Erfahrungen haben wir mit unserem vom Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft - BOW e. V. ausgezeichneten Format Community College gemacht. Hier haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, selbst Schulungen zu von Mitarbeitern geordneten Themen durchzuführen.

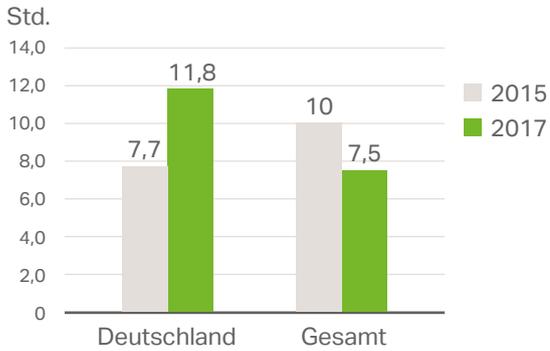
Der sogenannte Semesterfahrplan hält einen bunten Blumenstrauß an Themen bereit, der regelmäßig interessierte Mitarbeiter in zweistelliger Zahl [Anzahl] anlockt. Die Kürze der Veranstaltung von 2 bis 3 Stunden trägt dazu bei, Lernen in den Arbeitsalltag gut zu integrieren.

Für verschiedene Zielgruppen haben wir eigene Entwicklungsprogramme. So werden angehende Führungskräfte über ein entsprechendes Programm in ihre verantwortungsvolle Position begleitet. Es ist so konzipiert, dass es eine zügige Aufnahme der Führungstätigkeiten ermöglicht und eine Vernetzung im Unternehmen fördert. Gleiches gilt für unsere Zielgruppe der Projektleiter, die durch mehrere Pflicht- und Wahlmodule anschließend einen professionellen Standard in der Projektabwicklung bei WAGO sicherstellen. Das 360-Grad-Feedback ermöglicht beiden Zielgruppen eine regelmäßige Standortbestimmung. Für die Feedbacknehmer bietet das Entwicklungsinstrument die wertvolle Möglichkeit, sich der eigenen Stärken bewusst zu werden, Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und konkrete Entwicklungsschritte abzuleiten. Vor diesem Hintergrund sind Feedback und der kritische Diskurs als wichtige Instrumente der Kulturentwicklung in der Unternehmensstrategie fest verankert.

Ist der Entwicklungsbedarf individueller, unterstützen wir mit geeigneten Formaten, wie Coachings, Mentoring und maßgeschneiderten Lösungen. Hier verstehen wir uns als Sparringspartner auf Augenhöhe, der die Fachbereiche eng begleitet.

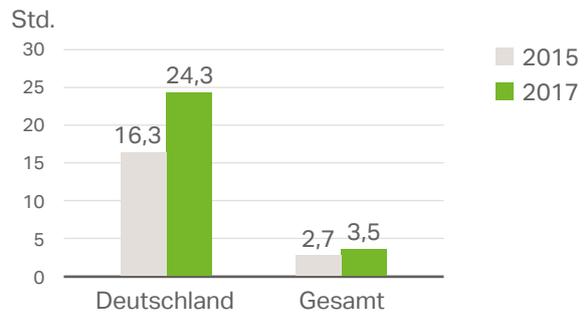


Weiterbildungsstunden



Durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter ohne elektronische Unterweisungen (ohne Schweiz)

Elektrische Unterweisungen



Elektronische Unterweisungen und Zeit pro Mitarbeiter in Deutschland.

Schulungen pro Mitarbeitergruppe 2017



Anteil der verschiedenen geschulten Mitarbeitergruppen an den Gesamtschulungsstunden 2017 [%]
(Gesamt = alle Produktionsstandorte ohne Schweiz).



UMWELTSCHUTZ

Bereits seit dem Jahr 2002 lassen wir uns an den Standorten in Deutschland und der Schweiz jährlich von der externen Zertifizierungsstelle TÜV Management Service GmbH bestätigen, dass wir relevante Umweltschutzaufgaben einhalten. Mit der Zertifizierung gemäß ISO 14001 können wir belegen, dass wir Wert auf ein hohes Maß an Umweltmanagement und einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen legen. Diesen Standard halten wir an den Standorten in Deutschland, Schweiz, China und Polen. Darüber hinaus wurden wir am Standort China im Bereich Nachhaltigkeit auditiert.

WAGO war eines der ersten Industrieunternehmen in der Branche, das an den deutschen Standorten nach der Energiemanagement-Norm ISO 50001 zertifiziert wurde. Um das Wissen über Energie-sparpotentiale in das Unternehmen zu tragen, arbeiten wir mit dem Multiplikatoren-Modell. In den Abteilungen wird je ein Ansprechpartner für Energiebelange benannt. In den Produktionsabteilungen achten unsere Energiepaten auf energieeffiziente Abläufe und beraten bei Bedarf Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Produktbezogener Umweltschutz

Der produktbezogene Umweltschutz ist ein bedeutender Teil des Umweltmanagements bei WAGO. Die Sicherstellung der Einhaltung von Stoffverboten/-beschränkungen weltweit, wie z. B. REACH, RoHS und weiteren Umweltgesetzen und -richtlinien, hat hierbei einen hohen Stellenwert. Bei Fragen zum produktbezogenen Umweltschutz wenden Sie sich bitte an: EHS-product-compliance@wago.com

RoHS – Restriction of the use of certain hazardous substances

Es handelt sich um eine EG-Richtlinie, die die Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten regelt. Die Gesetzgebung hat neben der Reduktion der schädlichen Einwirkung auf Mensch und Umwelt die Verbesserung der Recyclingmöglichkeiten zum Ziel. WAGO beobachtet die Entwicklung bezüglich RoHS genau und reagiert entsprechend zeitnah auf Vorgaben. Unsere Produkte, die den stofflichen Anforderungen der RoHS entsprechen, sind z. B. auf der Verpackung mit einem „RoHS-Compliant“-Kennzeichen versehen.

REACH – Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals

Am 01.06.2007 ist die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (REACH-Verordnung) in Kraft getreten und bildet seitdem für alle EU-Mitgliedsstaaten eine gültige Rechtsgrundlage. Zum Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt zielt diese EU-Chemikalienverordnung auf eine Klassifizierung und Identifizierung aller Chemikalien inklusive deren Wirkungen. Aus der REACH-Verordnung entstehen für jeden Akteur in der Lieferkette bestimmte Pflichten. Die von WAGO hergestellten Produkte sind im Sinne der Verordnung als Erzeugnisse zu bezeichnen. Da Erzeugnisse nicht registrierungspflichtig sind, nimmt WAGO in der Lieferkette üblicherweise die Rolle des nachgeschalteten Anwenders ein. Somit hat WAGO nach REACH-Artikel 33 eine Informationspflicht entlang der Lieferkette. WAGO ist sich dieser Pflicht selbstverständlich bewusst.

BOMcheck

BOMcheck ist eine zentralisierte Datenbank zur Deklaration von Inhaltsstoffen. Es handelt sich um ein Compliance-Tool, das speziell konzipiert wurde, um Herstellern und Lieferanten die Erstellung ihrer Stoffdeklarationen unter REACH, RoHS und anderen Verordnungen zur Beschränkung von Inhaltsstoffen in effizienter und strukturierter Weise zu ermöglichen. Dieses Internet-Datenbanksystem steigert die Datenqualität im Bereich des produktbezogenen Umweltschutzes. Weitere Informationen zu BOMcheck finden Sie unter folgendem Link: <http://www.bomcheck.net>.

Verpackungen

Unsere eingesetzten Verpackungsmaterialien setzen sich primär aus Wellpappe- und Vollpappekartonagen, Stahlmreifungsbändern, Stretchfolien, PE-Folien und Kunststofftrays zusammen. Diese halten die stofflichen Anforderungen der Richtlinie 94/62/EC ein. Wir haben uns für recyclebare Kartonagen entschieden, die zu 80 % aus Altpapier bestehen. Im Rahmen des Verpackungsmanagements hinterfragen wir fortlaufend die Qualität unserer Verpackungen hinsichtlich Dicke und Größe und prüfen die Einsatzmöglichkeiten von Regeneraten.

Ist es möglich, auf eine nachhaltigere Folienware umzusteigen, so setzen wir die Prüfung in Gang. Seit dem 02.02.1993 ist WAGO unter der Lizenznummer 80064 Vertragspartner der Interseroh Dienstleistungs GmbH. Diese übernimmt für WAGO auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland auf Basis der gesetzlichen Bestimmungen die Rücknahme von „autorisierten Verpackungen“ an den Anfallstellen und sorgt für die stoffliche Verwertung der erfassten Materialien.



Kunststoff-Extruder

Kunststoffe werden aus dem fossilen und endlichen Rohstoff Erdöl hergestellt. Bei der Kunststoffherstellung wird eine erhöhte Menge an CO₂ ausgestoßen. Ebenfalls sind Kunststoffprodukte in der Regel schwer abbaubar. Aus diesem Grund setzen wir in Deutschland, China und Indien auf einen Recyclingprozess, der mithilfe unserer eigenen Technologie durchgeführt wird, um die Ressource bestmöglich zu nutzen.

Kunststoff-Materialeffizienzquote für WAGO Deutschland



Unternehmensbezogener Umweltschutz

Bereits seit dem Jahr 2002 lassen wir uns an den Standorten in Deutschland und der Schweiz jährlich von der externen Zertifizierungsstelle TÜV Management Service GmbH bestätigen, dass wir alle relevanten Umweltschutzauflagen einhalten. Mit der Zertifizierung nach der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 können wir belegen, dass wir Wert auf ein hohes Maß

an Umweltmanagement und einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen legen. Diesen Standard halten wir an den Standorten in Deutschland, Schweiz, Indien, China und Polen ein. Im Folgenden möchten wir beispielhaft auf einige Maßnahmen im Bereich des unternehmensbezogenen Umweltschutzes eingehen.



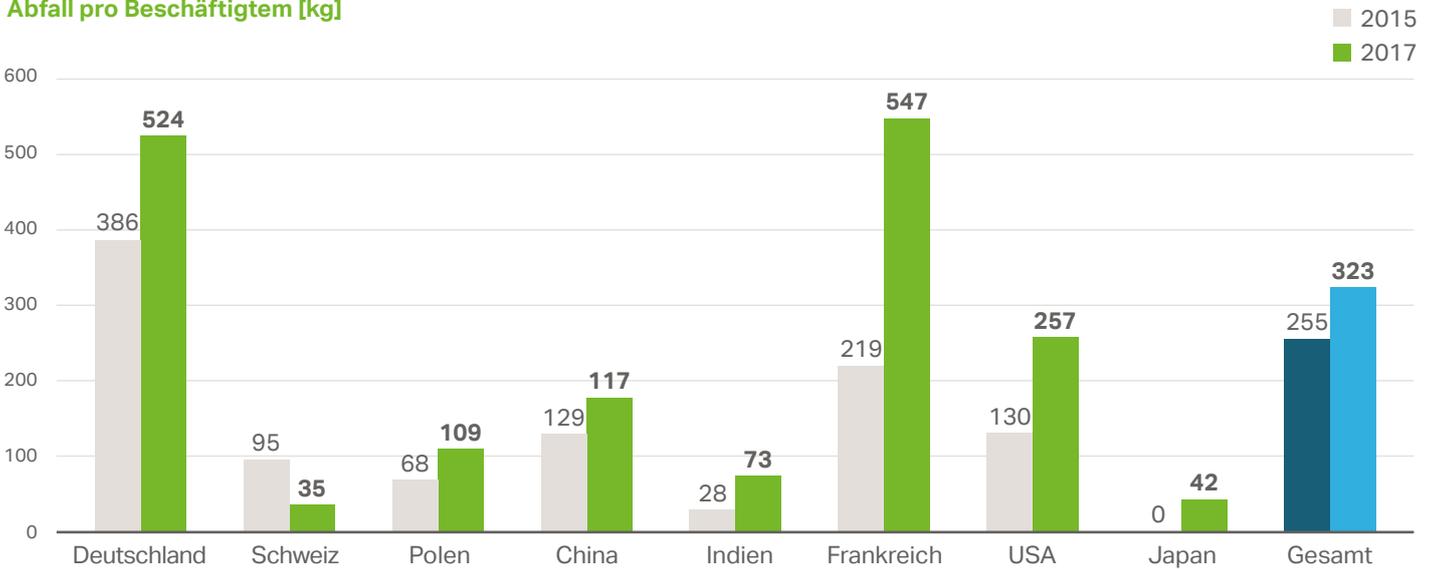
Abfallmanagement

„Der beste Abfall ist der, der gar nicht erst entsteht“. Das ist der Leitgedanke unseres Abfallmanagements. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, dem Monitoring der Stoffströme und Entsorgungskosten werden kontinuierlich Verbesserungspotenziale aufgedeckt und mögliche Stoffkreisläufe geschlossen. Die konkrete Umsetzung fängt bereits im Einkauf an – mit der Beschaffung von gefahrstoffarmen Betriebsmitteln und Hilfsstoffen, die einen Freigabeprozess durchlaufen. Anschließend werden die Mitarbeiter in jeder Abteilung für den sparsamen Umgang mit Ressourcen sensibilisiert und in unser Abfall- und Wertstofftrennsystem eingewiesen. Für die Verwertung und Beseitigung der entstandenen Abfälle stehen wir in engem Kontakt mit verschiedenen zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben und Herstellern.

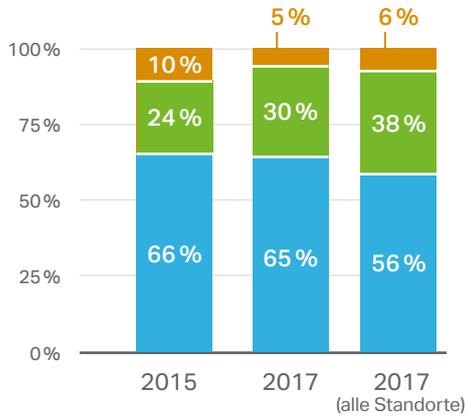
Abfall pro Beschäftigtem

Einer Studie von Eurostat (2016) zufolge produzierten Europäer im Durchschnitt 480 kg Abfälle pro Kopf im Jahr 2016. Analog dazu betrachten wir, wie viel Abfall pro Beschäftigtem (inklusive Leiharbeitnehmern) an den Standorten anfällt. Die Zahl setzt sich aus gerundeten und angenäherten Werten für Produktionsabfall, den allgemeinen Abfall und den gefährlichen Abfall zusammen. Es wird deutlich, dass an einigen Standorten eine signifikante Erhöhung des Abfallaufkommens stattgefunden hat. Dies kann unter anderem auf verschiedene Bauprojekte (neuer Standort in Minden-Päpinghausen) und Lagerräumungen zurückgeführt werden. Mit einem Abfallmanagement, das zunehmend internationalisiert wird, arbeiten wir daran, unser Abfallaufkommen zu reduzieren.

Abfall pro Beschäftigtem [kg]



Abfallverteilung Deutschland [%]

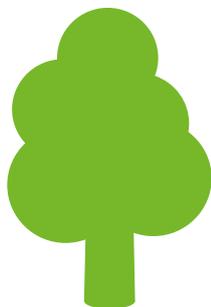


Die Abbildung zeigt in den ersten beiden Balken die Veränderung der Standorte in Deutschland auf. Der rechte Balken zeigt die Zusammensetzung weltweit an. Diesbezüglich ist zu beachten, dass durch die unterschiedlichen gesetzlichen Anforderungen in den Ländern sowie die Vorgabe der Sortierinfrastruktur die Abfallgruppen unterschiedlichen Zuordnungen unterliegen.

CEO Pro Recyclingpapier

Auch im Büroalltag versuchen wir, stärker auf umweltschonende Alternativen zurückzugreifen. Daher sind wir Partner der Initiative „CEOs Pro Recyclingpapier“ und ersetzen seit dem Jahr 2016 sukzessive unser gesamtes Geschäftspapier an den deutschen Standorten durch Recyclingpapier, das mit dem blauen Engel und Cradle-to-Cradle ausgezeichnet ist. Auch internationale Standorte, wie z. B. China, haben sich der Umstellung angeschlossen. Durch die Umstellung können laut

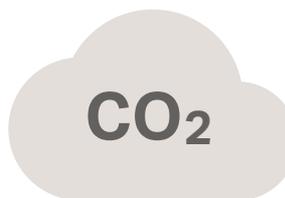
Hersteller 100 % Holz, 72 % Energie, 53 % CO₂ und 83 % Wasser eingespart werden. Allein für die Umstellung am deutschen Standort wurden im Jahr 2017 folgende Ressourcen frei:



knapp
80t weniger Holz



knapp
200.000 kWh Energie



fast
17t Kohlenstoffdioxid



über
1.100.000 Liter Wasser

Einsparungen durch Recyclingpapier (WAGO Deutschland, 2017)

Umweltverträglichkeit unserer Gebäude

Wir sind in starkem Maße auf die ökologische Verträglichkeit unserer Betriebs- und Verwaltungsgebäude bedacht. Bereits vor knapp 20 Jahren haben wir damit angefangen, Neubauten mit Zisternen zur Nutzung von Regenwasser auszustatten. Allein durch diese Maßnahme konnten wir mehr als 25 % unseres Wasserverbrauchs einsparen. Außerdem setzen wir auf extensive

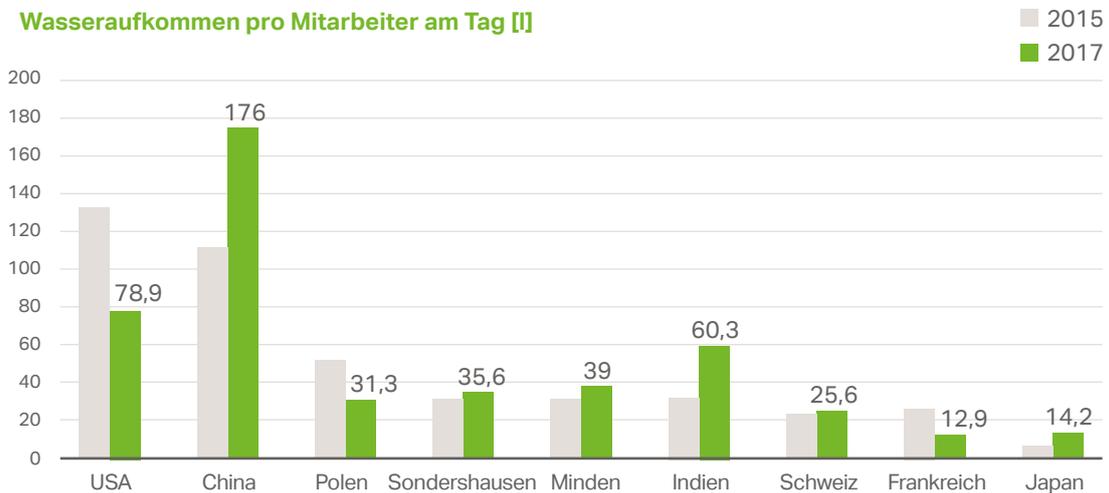
Begrünung unserer Dachanlagen. Dadurch können wir meist ungenutzte Flächen in Lebensraum für verschiedene Tier- und Pflanzenarten umwandeln. Auch die Erdwärme machen wir uns seit mehr als 10 Jahren durch Einsatz von Wärmepumpen zunutze, um ressourceneffizienter zu heizen bzw. zu kühlen.

Die Ressource „Wasser“

Der Ressource Wasser kommt im Rahmen der 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung eine besondere Bedeutung zu. Das Ziel Nr. 6 lautet beispielsweise „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen für alle“. Als Unternehmen möchten wir zu dem Ziel beitragen, indem wir möglichst effizient mit dieser Ressource umgehen, Verbräuche beobachten und Optimierungen vorantreiben. Durch Regenwassernutzung werden an einigen Standorten weitere Potentiale ausgeschöpft. Das Wasseraufkommen in den betrachteten Produktionsstandorten fällt unterschiedlich aus. Technische, geografische

und kulturelle Gegebenheiten können hierfür ausschlaggebend sein. In den europäischen Standorten ist ein Wasseraufkommen am Tag zwischen 12 und knapp 40 Litern festzustellen. Zur Veranschaulichung – in privaten Haushalten in Deutschland wird ein Wassereinsatz von 120 Litern pro Tag und Person kalkuliert. Der Großteil dieser Wassermenge stammt aus dem Bereich der Körperpflege. Bspw. benötigt ein herkömmlicher Duschkopf benötigt im Durchschnitt 18 Liter pro Minute. Die endgültige Wassermenge ist dann von der Dushdauer abhängig.

Wasseraufkommen pro Mitarbeiter am Tag [l]





Nachhaltige Betriebsversorgung

In die Ausschreibung unseres Caterers im Jahr 2015 haben wir erstmalig explizit Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen, die hohe Ansprüche an die Bewerber gestellt haben. Unser Fokus lag dabei auf Regionalität und Frische. Für das Betriebsrestaurant setzen wir eine Nassmüllanlage mit Fettabscheider ein. Diese Investition macht sich gleich mehrfach bezahlt – wir sparen Kosten für Entsorgungstransporte und Lagerung und zudem gewinnen wir erneuerbare Energie durch den Recyclingprozess. Außerdem ist diese Methode

besonders hygienisch und geruchsneutral. Laut Hersteller können so bis zu 20 m³ Biomasse für die Energiegewinnung in der Biogasanlage bereitgestellt und der CO₂-Ausstoß für Abholfahrten um bis zu 90 % reduziert werden. Zusätzlich haben wir ein Pfandbechersystem eingeführt, um unnötige Verschwendung durch Einmalbehältnisse zu vermeiden. Auch an unseren anderen Standorten wird zunehmend auf eine nachhaltige und frische Küche geachtet.



Energiemanagement

WAGO war eines der ersten Industrieunternehmen in der Branche, das an den deutschen und internationalen Standorten gemäß Energiemanagement-norm ISO 50001 zertifiziert wurde. Im Rahmen des Managementsystems gibt es eine Reihe an Maßnahmen, um Energiesparpotentiale im Unternehmen zu identifizieren und Ressourcen effizienter zu nutzen. Dafür arbeiten wir u. a. mit einem Patensystem in den Produktionsabteilungen

unseres Unternehmens. Dort achten unsere Energiepaten auf energieeffiziente Abläufe und beraten bei Bedarf die Mitarbeiter und Geschäftspartner. Der Austausch mit Experten, Schulungen und Informationsveranstaltungen sensibilisieren zusätzlich für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Beispielhafte Projekte, die sich positiv auf unsere Energiebilanz niederschlagen, sind:

Druckluftaudit

Am Standort in Sondershausen findet regelmäßig ein „Tag der Druckluft“ statt, um in den Produktionsbereichen den Druckluftverbrauch zu messen und Energieeffizienz-Maßnahmen abzuleiten. Der Erfolg kann sich sehen lassen: Allein im Jahr 2013 haben wir Einsparungen in Höhe von 50.000 Euro realisieren können.

Energieeffizientere Produktion

50 % der Energie konnten in der Spritzerei durch den Einsatz von elektrischen Spritzgießmaschinen, durch dezentrale Trockenluftaufbereitung für Kunststoffgranulate, Energieeinsparungen durch den Austausch der Temperiergeräte im Spritzgießprozess und durch ein innovatives Produktionsportal zur Betriebsdatenerfassung eingespart werden.

Regenerative Energien

Seit 2014 ist unser Blockheizkraftwerk in Minden im Betrieb. Wir haben zudem 50 % weniger Gasverbrauch durch den Einsatz von Wärmetauschern und die Sanierung der Regelungsanlagen in Sondershausen, u. a. auch geförderte Projekte für die Umstellung auf LED-Beleuchtung, ein Demonstrationsvorhaben für ein Druckluft-Wärme-Kraftwerk und die Errichtung einer Photovoltaikanlage für die Eigenerzeugung von Ökostrom. Außerdem ebnen wir den Weg für Elektromobilität, indem wir mittlerweile bei den Firmenfahrzeugen darauf setzen und E-Tankstellen zur Verfügung stellen.

Gebäudetechnik

Durch unsere WAGO Automatisierungslösungen und Applikationen im Bereich des Energiedatenmanagements und der Beleuchtungssteuerung können wir international einen wertvollen Beitrag zur Energieeffizienz leisten. Damit die freigesetzte Energie nicht verloren geht, setzen wir auf eine qualitativ hochwertige Wärmedämmung der Fassaden, Dächer und Fenster. Das neue Communication Center am Standort in Minden hat gemäß der VDE 0900 (8001) eine nachweislich sehr gute Energieeffizienz.

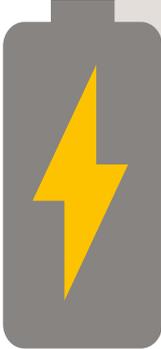
EnergieScouts

In Sondershausen werden bereits seit einigen Jahren unter den Auszubildenden sog. Energiescouts benannt, um Energiesparpotentiale aufzudecken und die Lösungen im Rahmen von Projekten umzusetzen. Unsere Auszubildenden und Studenten werden dadurch zu wahren Energie-Detektiven im Unternehmen. So wurden die Projekte der Sondershäuser Energiescouts in den Jahren 2015 und 2016 von der Mittelstandsinitiative Energiewende ausgezeichnet. Im Jahr 2017 wurde das Thema „Lichtsteuerung“ gewählt, welches direkt an die Umstellung auf LED-Beleuchtung anknüpft. Auch in Minden werden seit 2016 Energiescouts ausgewählt. Für das Jahr 2017 wurden sie mit dem Projekt „Schleifmaschinenabsaugungen“ nominiert.



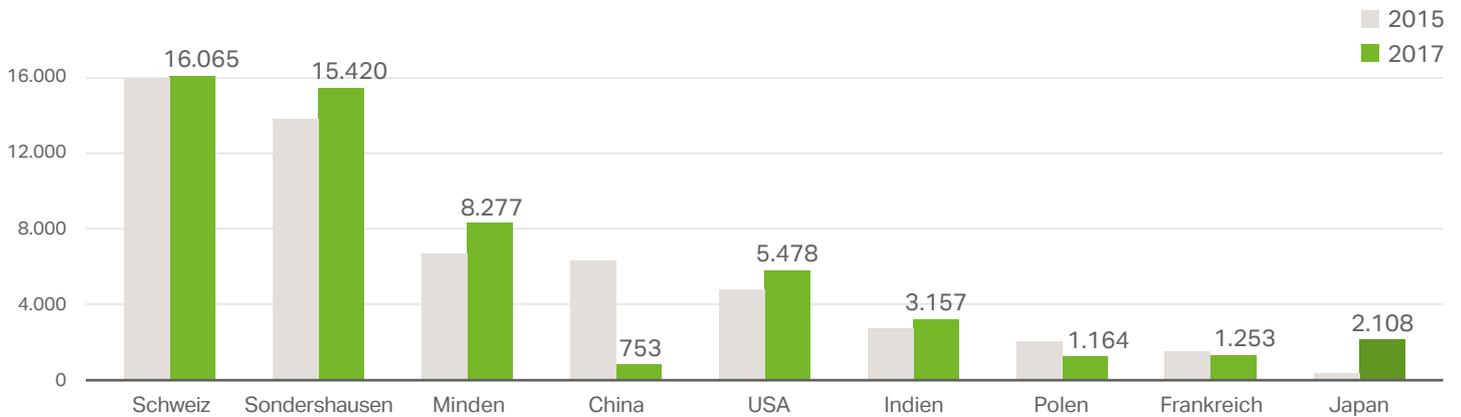
Strom

Der Strombedarf steht in Abhängigkeit zu verschiedenen Faktoren wie z. B. Produktionsvolumen, Bürofläche und Umgebungsbedingungen. Ein Vergleichswert: Mit nur einer Kilowattstunde (kWh) kann ein Desktop-PC ca. 10 Stunden verwendet werden können oder bis zu 70 Tassen Kaffee gekocht werden. 1.401.607 kWh werden an den Standorten Minden, Schweiz und Indien erzeugt. Mit der regenerativ gewonnenen Energiemenge hätten somit WAGO intern 98.112.490 Tassen Kaffee gebrüht werden können.



2,6%
der **Energie** konnte **selbst** erzeugt werden.
Auf Minden bezogen sind es 8,1%.

Stromverbrauch pro Mitarbeiter [kWh]

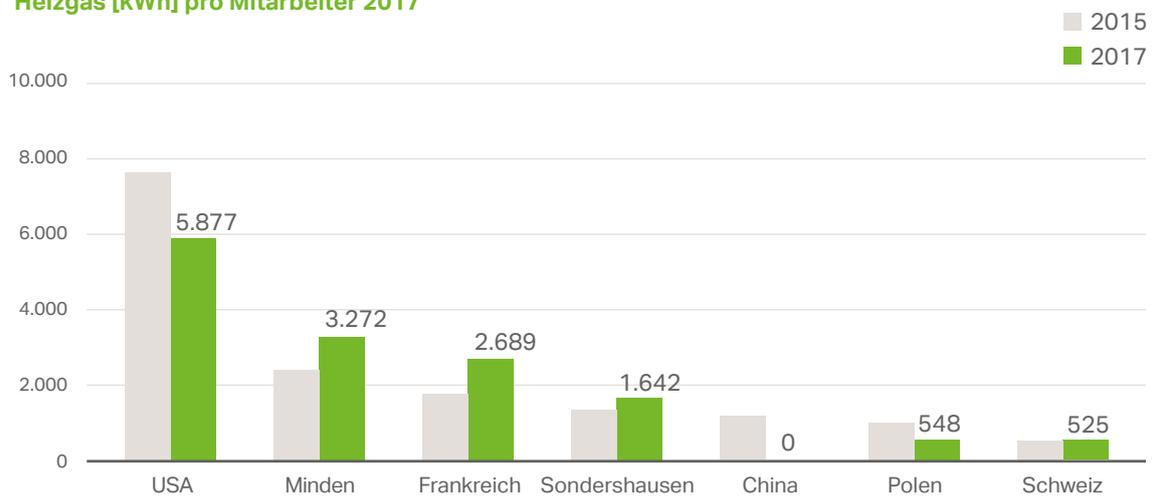


Heizgas

Ähnlich wie beim Strombedarf verhält es sich auch beim Heizgasbedarf. Der Heizgasbedarf steht maßgeblich in Abhängigkeit zu der Anzahl der Personen, dem Verwendungszweck, der Gebäudefläche und der Effizienz der Anlagen.

Ein grober Orientierungswert für die Einordnung des Verbrauchs: Ein Einpersonenhaushalt (ca. 50 Quadratmeter) verbraucht in Deutschland ca. 5.000 Kilowattstunden Gas.

Heizgas [kWh] pro Mitarbeiter 2017

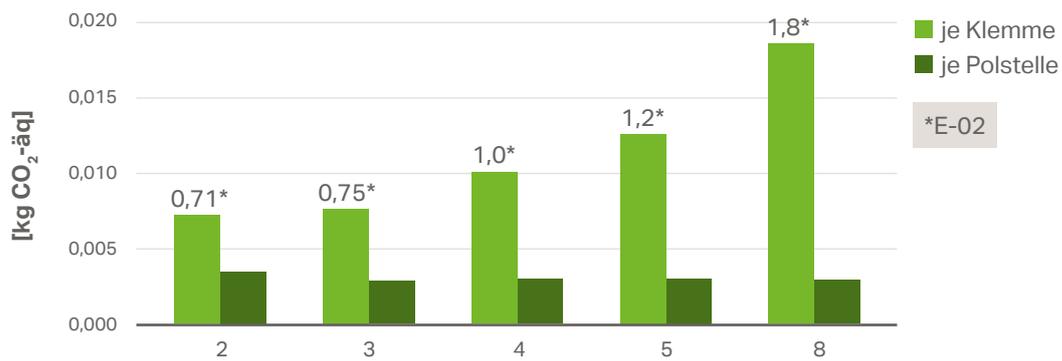


Der Lebenszyklus unserer Produkte (Treibhauspotential)

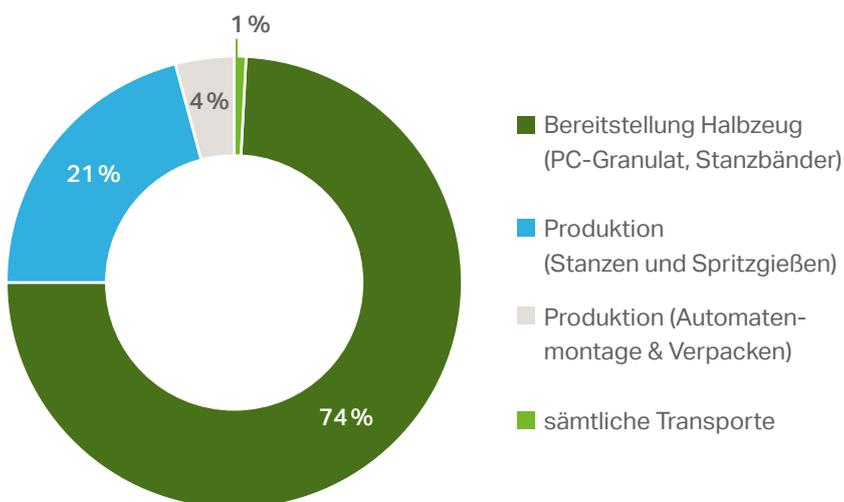
Bei der Betrachtung des Lebenszyklus eines Produktes werden alle umweltrelevanten Abschnitte des Produktes betrachtet (von der Rohstoffgewinnung bis zum Recycling bzw. der endgültigen Beseitigung). Für eine erfolgreiche Entwicklung umweltschonender Produkte und Verfahren ist eine Produkt-Lebenswegbetrachtung, die sich auf die umweltrelevanten Prozesse entlang der Herstellungsverfahren fokussiert, unerlässlich (Life Cycle Assessment). In einem Pilotprojekt wurde im Jahr 2017 vor diesem Hintergrund eine Klemmenserie beispielhaft analysiert. Die bekannteste

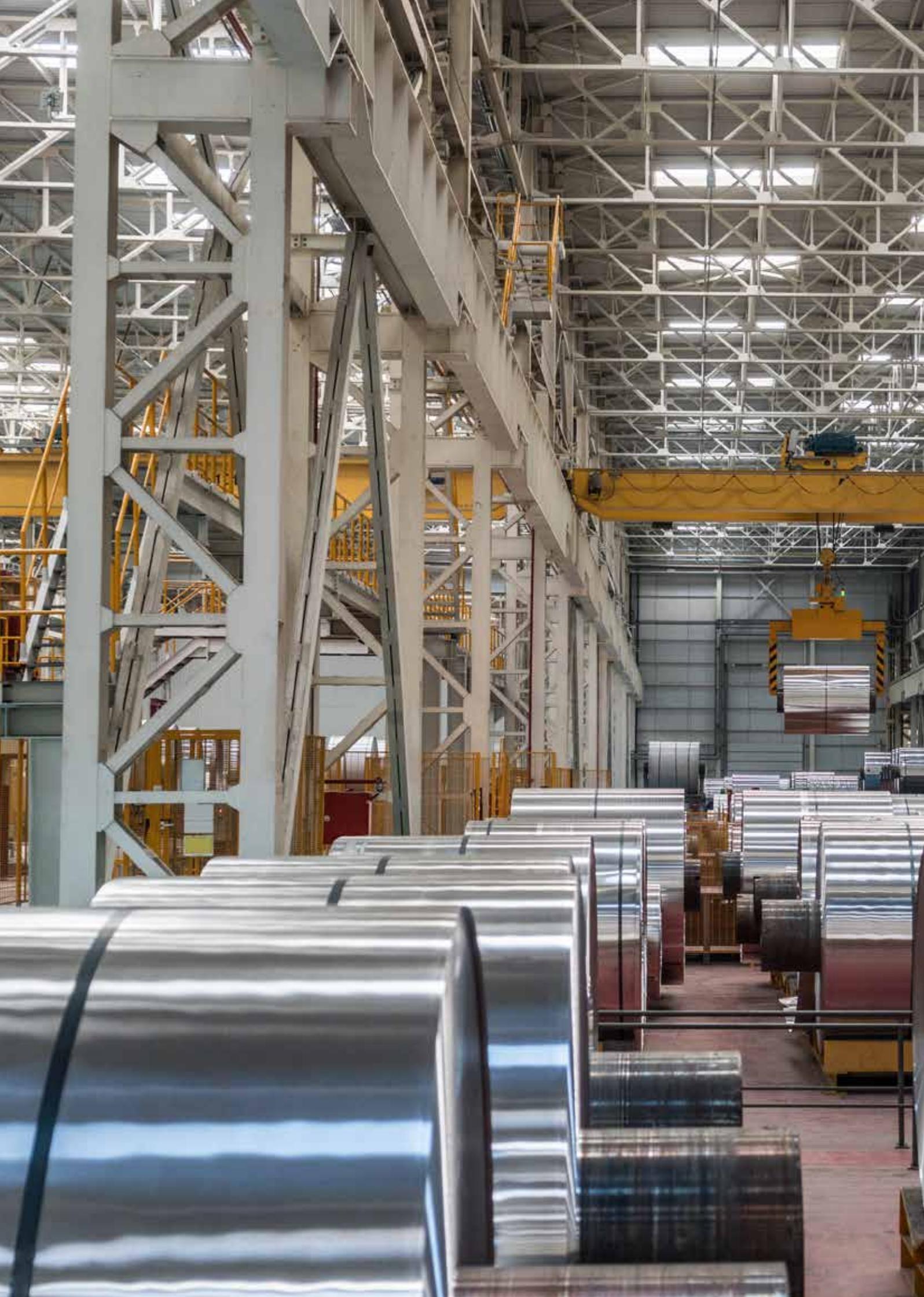
Umweltwirkung ist das Treibhauspotential. Das Treibhauspotential quantifiziert den Beitrag des betrachteten Produktes zur menschlich verursachten Klimaänderung. Darüber hinaus werden bei einer Lebenswegbetrachtung weitere Umweltwirkungen wie Versauerungspotential, Eutrophierungspotential, Primärenergieaufwand und weitere betrachtet. Nachstehend sind die Ergebnisse des Treibhauspotentials für die Klemmenserie abgebildet. Das Treibhauspotential wird dabei als CO₂-Äquivalenzwert angegeben.

Treibhauspotential



Treibhauspotential





VERANTWORTUNG ENTLANG DER LIEFERKETTE

Die gesellschaftliche Verantwortung bezieht sich nicht nur auf Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt. Gerade die Lieferkette stellt Unternehmen aufgrund der hohen Komplexität vor eine große Herausforderung. In diesen Bereich fällt unter anderem der Anspruch, einheitliche soziale und ökologische Unternehmensstandards zu setzen und an die Lieferkette weiterzutragen, Maßnahmen für die Regelkonformität zu etablieren, faire Geschäftsbeziehungen zu pflegen und den hohen Qualitätsanspruch aufrechtzuerhalten.

Menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette

Als international tätiges und expandierendes Unternehmen mit einer hohen Produktvielfalt haben wir eine immer komplexer werdende Lieferkette. Wir nehmen dabei die Rolle des Herstellers für Elektrokomponenten und -geräte ein, die B-2-B weiterverkauft werden und beim Endkunden nur bedingt sichtbar als WAGO Produkte identifizierbar sind. Daher wird im Folgenden dargestellt, mit welchen Maßnahmen und Instrumenten WAGO die menschenrechtliche Sorgfalt abdeckt. Eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Lieferanten ist unabdingbar, um Aussagen über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften als auch die Sozialstandards machen zu können – denn die Aussagen beruhen in der Regel auf Selbstauskünften der Lieferanten und z. T. auch auf Ergebnissen aus Lieferantenaudits,

die stichprobenartig durchgeführt werden. Bereits seit mehreren Jahren führen wir Lieferantenbefragungen durch und bewerten unsere Lieferanten zu den Themen „Umweltmanagement“, „EHS-Product-Compliance“ und „Arbeitsschutzmanagement“. Im Jahr 2016 haben wir auch das Thema „Ethische und soziale Standards“ aufgenommen. Die Lieferanten werden gebeten, den Stellenwert von Nachhaltigkeit im Unternehmen zu bewerten und mit konkreten Maßnahmen zu belegen. Außerdem geben wir den ZVEI e. V. Branchenkodex an unsere vorgeschaltete Lieferkette weiter. Um einen einheitlichen Unternehmensstandard zu implementieren, arbeiten wir mit verschiedenen Instrumenten. Dazu gehören beispielsweise eine Group Policy, die für alle WAGO Standorte und



Gesellschaften verbindlich ist, Standortbesuche und internationale Treffen als auch Projekte wie eine Risikoanalyse, ein Arbeitskreis „Compliance“, ein internationales Rechtskataster und eine internationale CSR-Abfrage mit Kennzahlen und Fragebogen zum Stand von sozialen, ethischen und ökologischen Themen. Auf Basis des Nationalen Aktionsplans „Wirtschaft & Menschenrechte“ und vor dem Hintergrund der durchgeführten Risikoanalyse erfolgte eine qualitative Analyse der menschenrechtlichen Sorgfalt. Das Ergebnis war ein Maßnahmenkatalog, der im Zuge der Compliance mit dem NAP umzusetzen sind.

In den Bereich der menschenrechtlichen Sorgfalt unseres Unternehmens fällt auch der Umgang mit dem Thema „Conflict Minerals“. Von den im Dodd-

Frank Act definierten Rohstoffen verarbeiten wir in erster Linie Zinn und Gold. Konstitutionsbedingt können in unseren Produkten auch Columbit-Tantalit und Wolframit vorkommen. WAGO verpflichtet daher Lieferanten, Rohstoffe nicht aus Regionen oder Ländern, in denen ernsthafte ethische und/oder ökologische Bedenken rechtmäßig erhoben werden, zu beschaffen oder in der Produktion zu verwenden. Zudem möchte WAGO die Lieferkette dahin lenken, ausschließlich Smelter zu nutzen, welche als „conflict free“ validiert sind oder auf der „CFS Compliant Smelter List“ gelistet sind.

UK Modern Slavery Act
Transparency Statement



Faire Geschäftsbeziehungen

Im Bereich Compliance und Antikorrupcion arbeiten wir bisher vorwiegend mit unserem Verhaltenskodex als Unternehmensrichtlinie, der Group Policy und Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Information und Schulungen. Präventiv soll dieser Bereich in Zukunft durch entsprechende Prozesse begleitet werden.

Wir möchten stets einen professionellen und doch persönlichen Eindruck auf unsere Kunden und Geschäftspartner machen. Auch an dieser Stelle gibt der Verhaltenskodex unseres Unternehmens einen Orientierungsrahmen. Integrität und Rechtschaffenheit fördern wir darüber hinaus auch durch unsere Schulungen und arbeiten an entsprechenden Compliance-Prozessen und grundlegenden Schulungsprogrammen für unsere Mitarbeiter. Damit möchten wir präventiv mit Themen wie Korruption umgehen und unsere Unternehmenskultur gestalten. Ausgangspunkt dafür ist das Top-Level-Commitment unserer

Geschäftsleitung, die entsprechende Maßnahmen fordert und fördert. Unser Ansatz und Ziel ist eine „ganzheitliche Betrachtung“. Unter diesem Begriff fassen wir alle aktiven Maßnahmen unseres Unternehmens zusammen, die zur laufenden Einhaltung von eigenen und externen Regeln, den gültigen Unternehmenswerten sowie von der Gesellschaft getragenen Werte erfolgen. Nachhaltigkeit setzt hier auf die bewusste Akzeptanz und tragende Selbstverpflichtung der Mitarbeiter als wichtige Säule ganzheitlicher Compliance.





Qualitätsstandards

Auch die Qualität unserer Produkte ist ein wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekt. Denn durch eine hohe Produktqualität können wir nicht nur Sicherheit, sondern auch Langlebigkeit garantieren. Langzeittests beweisen, dass unsere wartungsfreien Klemmen auch nach 35 Jahren Benutzung nicht locker lassen.

Wir haben ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN ISO 9001 und IRIS (International

Railway Industry Standard). Daher sind unsere Geschäftsprozesse darauf ausgelegt, schon im Produktentstehungsprozess Fehler zu vermeiden. Zusätzlich durchlaufen alle WAGO Produkte umfangreiche Tests und intensive Prüfungen. Komponenten der Automation werden beispielsweise im hauseigenen EMV-Labor, welches gemäß DIN EN ISO/IEC 17025 akkreditiert ist, auf ihre elektromagnetische Verträglichkeit geprüft.

WAGO

Werte



Unsere Vision

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unser Engagement beschränkt sich nicht nur auf das Kerngeschäft. Es haben sich in der Vergangenheit strategische Kooperationen als auch einzelne Mitarbeiteraktionen ergeben, die zum Erhalt und zur Förderung gesellschaftlicher Strukturen beitragen. Daran möchten wir weiterhin festhalten. Die wichtigsten Themen im Handlungsfeld Gesellschaft sind für uns die Förderung der regionalen Infrastruktur, der gegenseitige Austausch mit der

Gesellschaft und Wahrnehmung von Gestaltungsmöglichkeiten durch entsprechende Netzwerke und Kooperationen.

Dies sind einige Beispiele für das gesellschaftliche Engagement von WAGO. Weitere Projekte finden Sie in den CSR-Vorjahresberichten oder auf unserer Homepage.

Beispiele aus Deutschland

Unser Unternehmen ist stark in der Gesellschaft verwurzelt. Das begründet sich zum einen durch die Tradition unseres Familienunternehmens und hängt zum anderen stark mit dem persönlichen Engagement unserer Gesellschafter und Geschäftsleiter zusammen.

Ein Beispiel für gesellschaftliches Engagement ist das Azubi-Projekt am Standort Minden in Kooperation mit der Mindener Tafel. Anfang des Jahres 2017 wurde das Pilotprojekt gestartet. Insgesamt 14 Azubis und Studenten meldeten sich freiwillig, um für jeweils zwei Tage bei der Mindener Tafel auszuhelfen. Sie sortierten Lebensmittel, verteilten sie an Bedürftige und erstellten in Gruppen eine Abschlusspräsentation. Das Feedback war so überragend, dass die Kooperation fortgeführt wurde. Alle Azubis und Studenten aus dem 1. Ausbildungsjahr werden für zwei Tage freigestellt, um die Mindener Tafel zu unterstützen. Den WAGO Film zum Azubi-Projekt finden Sie hier:

<https://www.wago.com/de/verantwortung/gesellschaft>

Ein weiteres Beispiel für die Förderung von gesellschaftlichem Engagement ist der Thementag „Soziale Verantwortung.Nachhaltigkeit.Ehrenamt“, der im Dezember 2017 in Kooperation mit der Freiwilligenagentur Minden bei WAGO veranstaltet wurde. Insgesamt 13 soziale Organisationen aus der Region nahmen sich die Zeit, mit WAGO Mitarbeitern zu netzwerken und sich vorzustellen. Die WAGO Mitarbeiter wurden für einen Zeitraum freigestellt, um den Thementag zu besuchen und sich zu informieren. Wir hoffen, dass wir mit dem Format in Zukunft mehr WAGO Mitarbeiter erreichen und für Nachhaltigkeitsthemen inspirieren können. Für das Jahr 2018 sind ebenfalls Thementage in Minden und Sondershausen geplant.





Wie in Minden wird auch in Sondershausen viel Wert darauf gelegt, Jugendliche in der Region bei der Berufswahl zu unterstützen und ihnen Einblicke in den technischen Bereich zu geben. Daher finden in regelmäßigen Abständen koordinierte Veranstaltungen zusammen mit Schulen statt. Beispielsweise hat die Ausbildungsabteilung aus Sondershausen aktuell in Kooperation mit der Regelschule Franzberg ein Projekt gestartet. Unsere Auszubildenden vermitteln Schülern der 5. Klasse elektrotechnische Inhalte mit eigenen Lernkonzepten und Übungen. Durch einige besonders engagierte Mitarbeiter am Standort

Sondershausen nehmen wir seit 2009 an der Geschenkkaktion für Kinder in Not „Weihnachten im Schuhkarton“ teil. Die Geschenke im Schuhkarton erreichen bedürftige Kinder im osteuropäischen Raum und schenken ein Lächeln. Darüber hinaus nehmen die Mitarbeiter regelmäßig an Blutspende- und DKMS-Registrierungsaktionen teil. WAGO fördert auch verschiedene Bau- bzw. Restaurationsprojekte und Kulturprogramme in Minden, wie zum Beispiel die Kultur-Sommerbühne und diverse Bildungsinitiativen. Zusätzlich unterstützen wir regionale Vereine mit Sach- oder Geldspenden.



Internationale Beispiele

Auch an unseren internationalen Standorten sind wir bemüht, die umliegende Gesellschaft zu fördern und zu unterstützen, wie die ausgewählten Beispiele zeigen: Wie in Deutschland gibt es in der Schweiz einen Nationalen Zukunftstag, an dem auch wir unsere Türen für den Nachwuchs öffnen. Im Fokus des Projekts steht die Umsetzung des Perspektivenwechsels von Jungen und Mädchen, um eine geschlechterunabhängige Berufswahl zu unterstützen. Zusätzlich wird auf Kooperationen mit umliegenden Schulen und Ausbildungsstätten Wert gelegt, zusammen Veranstaltungen organisiert und ausgewählte regionale Projekte gesponsert.

WAGO China beweist mit der Gründung des Community Service Volunteer Clubs seine Vorreiterrolle in Bezug auf gesellschaftliches Engagement. Der Community-Service-Freiwilligenverein möchte sich dabei für andere einsetzen und der Gemeinschaft etwas zurückgeben. Dabei helfen die Mitglieder, indem sie unter anderem in Pflegeheime gehen, Sozialheime besuchen oder sich nach Feierabend in Kindergärten und Schulen engagieren. Das Unternehmen möchte so ein Zeichen setzen, Mitgefühl zeigen und der Gemeinschaft einen Dienst erweisen. Bereits zuvor initiierte WAGO China mehrere soziale Projekte, wie z. B. Kleiderspenden für ärmere Gegenden und Geldspenden für Betroffene der „Tianjin Tangu Explosion“.

Unsere Mitarbeiter am Standort in den USA sind sozial sehr engagiert. Sie unterstützen das „Adopt a Family“-Programm, die „Salvation Army“ und die „American Cancer Society“ bei ihrem Vorhaben, soziale Gerechtigkeit zu fördern. Das Wohl der Kinder steht dabei im Vordergrund – denn sie sind unsere Zukunft. Drei Mal war WAGO Germantown 2016 Gastgeber der Blutspendeaktion vom Blood Center of Wisconsin. Mehr als 35 Mitarbeiter beteiligten sich regelmäßig und spendeten für den guten Zweck. Nach Schätzungen können so mindestens 51 Leben gerettet werden.

Am Standort in Frankreich spielt eine übergreifende Vernetzung und Förderung des technischen Nachwuchses eine wichtige Rolle. Wir sind Impulsgeber und technische Berater für Abiturbücher und unsere Automation-Experten unterrichten als Dozenten an der Universität. Auch abseits des Technikbereichs engagieren sich unsere Mitarbeiter. Ein gutes Beispiel dafür ist die Teilnahme am Spendenlauf für Kinder mit Behinderungen. WAGO Polen engagiert sich für ein umliegendes Kinderhospiz.



Deutscher Nachhaltigkeitskodex-Index

Der Bericht wurde in Anlehnung an die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex entwickelt. Es wurden die GRI SRS Indikatoren angewendet. In der Tabelle finden Sie eine Übersicht und die jeweiligen Verweise.

Nr.	Kriterium	Beschreibung	Verweis
0	Allgemeines	Informationen zum Unternehmen und Geschäftsmodell	Vorwort , Einblicke in unsere WAGO Welt
1	Strategische Analyse und Maßnahmen	Nachhaltigkeitsstrategie, Bestandteile, Chancen & Maßnahmen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
2	Wesentlichkeit	Gesellschaftliches Umfeld, Auswirkungen der Geschäftstätigkeit, relevante Nachhaltigkeitsaspekte, soziale und ökologische Chancen und Risiken	Siehe Vorjahresbericht; eine weitere Wesentlichkeitsanalyse ist geplant.
3	Ziele	Ziele für Nachhaltigkeitsmaßnahmen, Kontrolle	Bisher wurden keine WAGO-übergreifenden Nachhaltigkeitsziele definiert. Daran wird gearbeitet.
4	Tiefe der Wertschöpfungskette	Wertschöpfungskette des Unternehmens, Bedeutung von Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitskriterien, soziale und ökologische Herausforderungen, Kommunikation mit Lieferanten und Geschäftspartnern	Verantwortung entlang der Lieferkette
5	Verantwortung	Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Überwachung, Analyse)	Verantwortungsvolle Unternehmensführung ; Die Verantwortlichkeit liegt im Geschäftsbereich „Personal und Organisation“ ; Operativ kann jeder Mitarbeiter einen Beitrag leisten; Bestimmten Fachabteilungen kommt eine besondere Rolle zu
6	Regeln und Prozesse	Steuerung der allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
7	Kontrolle	Leistungsindikatoren zur Überprüfung; Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit, Konsistenz	Die CSR-Berichterstattung inkl. internationaler CSR-Kennzahlenabfrage befindet sich im Aufbau. WAGO orientiert sich an den GRI SRS Indikatoren
8	Anreizsysteme	Vergütungssysteme mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien	Nachhaltigkeit ist bisher nicht als übergreifendes Kriterium in die Vergütungssysteme integriert
9	Beteiligung der Anspruchsgruppen	Identifikation wichtiger Anspruchsgruppen und regelmäßiger Austausch	Wesentlichkeit & Stakeholder

Nr.	Kriterium	Beschreibung	Verweis
10	Innovations- und Produktmanagement	Ermittlung von sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen; Nachhaltige Gestaltung	Produkte , Themen , Produktbezogener Umweltschutz , Menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette
11	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	Eingesetzte Materialien sowie In- und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebensweg von Produkten und Dienstleistungen	WAGO in Zahlen , Umweltschutz
12	Ressourcenmanagement	Ziele für ökologische Aspekte der Unternehmenstätigkeit und eingeleitete Maßnahmen	Umweltschutz , die konkreten Ziele und Maßnahmen der Fachabteilungen werden bisher nicht zu einer übergeordneten CSR-Roadmap zusammengefasst.
13	Klimarelevante Emissionen	Klimarelevante Emissionen und Reduktionsziele, als auch Anteil an erneuerbaren Energien	Der Lebenszyklus unserer Produkte
14	Arbeitnehmerrechte	Einhaltung von Arbeitsstandards, Partizipation von Mitarbeitern, Förderung des Nachhaltigkeitsmanagements, Ziele und Ergebnisse	Mitarbeiter , Verantwortungsvolle Unternehmensführung
15	Chancengleichheit	Prozesse und Ziele in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Vielfalt, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, etc.	Mitarbeiter
16	Qualifizierung	Maßnahmen zum Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit	Mitarbeiter
17	Menschenrechte	Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette des Unternehmens	Menschenrechtliche Sorgfalt in der Lieferkette
18	Gemeinwesen	Beitrag zum Gemeinwohl in der Region	Gesellschaft
19	Politische Einflussnahme	Offenlegung von politischen Einflussnahmen	Lieferkette
20	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	Offenlegung von Maßnahmen, Standards, Systemen und Prozessen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten	Lieferkette

WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG

Postfach 2880 · 32385 Minden
Hansastraße 27 · 32423 Minden
info@wago.com
www.wago.com

Zentrale	0571/ 887 - 0
Vertrieb	0571/ 887 - 222
Auftragsservice	0571/ 887 - 44 333
Fax	0571/ 887 - 844 169

WAGO ist eine eingetragene Marke der WAGO Verwaltungsgesellschaft mbH. Titelmotiv: ©amenic181/Fotolia.com

„Copyright – WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG – Alle Rechte vorbehalten. Inhalt und Struktur der WAGO Websites, Kataloge, Videos und andere WAGO Medien unterliegen dem Urheberrecht. Die Verbreitung oder Veränderung des Inhalts dieser Seiten und Videos ist nicht gestattet. Des Weiteren darf der Inhalt weder zu kommerziellen Zwecken kopiert, noch Dritten zugänglich gemacht werden. Dem Urheberrecht unterliegen auch die Bilder und Videos, die der WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG von Dritten zur Verfügung gestellt wurden.“