

# UN Global Compact

## Fortschrittsbericht

Zeitraum: Juni 2020 – Mai 2021

Firma Groschopp AG -Drives & More-  
Viersen



## Inhaltsverzeichnis:

Unterstützungserklärung des Vorstandes.....	Seite 3
Berichtsprofil.....	Seite 4
Code of Conduct der GROSCHOPP AG.....	Seite 5-6
Code of Conduct der GROSCHOPP AG für Lieferanten.....	Seite 7-8
Die zehn Prinzipien:	
Menschenrechte .....	Seite 9-10
Arbeitsnormen.....	Seite 11-13
Umweltschutz .....	Seite 14-17
Korruptionsbekämpfung .....	Seite 18-19

## Unterstützungserklärung des Vorstandes

Wir produzieren elektrische Antriebe für spezielle Anwendungen, damit individuelle Lösungen antriebstechnisch optimal realisiert werden können.  
Das ist unser Leitsatz und diese These wird zu 100% umgesetzt.

Wir sind am Markt als innovativer Anbieter von Motoren und Getrieben für kundenspezifische Anwendungen im Leistungsbereich bis 7,5 kW aufgestellt. Dank unseres Know-hows wird unsere Produktpalette ständig erweitert. Wir richten unsere Leistungen nach den Wünschen der Kunden aus, so dass innovative und maßgeschneiderte Antriebe gemeinsam mit den Kunden entwickelt und umgesetzt werden können. Eine enge und langfristige Kundenbeziehung ist uns enorm wichtig.

Im Jahr 2011 ist die GROSCHOPP AG dem Global Compact beigetreten. Seitdem verpflichtet sie sich die 10 Prinzipien einzuhalten, die im Code of Conduct verankert sind. In den jährlichen Fortschrittsberichten wird über die umgesetzten Maßnahmen und Prüfungen informiert.

Im vergangenen Jahr wurde unser erster Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, der diesem Bericht als Anhang beigelegt ist. Eines unserer vorrangigsten Unternehmensziele ist der verantwortliche Umgang mit allen Ressourcen und die wo immer mögliche Vermeidung einer Umweltbelastung.



### Nachhaltigkeit durch Qualität

Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anforderungen der Gegenwart gerecht zu werden, ohne künftige Generationen in ihren Möglichkeiten einzuschränken. So wird ein großer Teil des Gesamtenergiebedarfes der GROSCHOPP AG durch CO<sub>2</sub> minimierende Energien abgedeckt. Dafür gilt es alle Ressourcen, die der Gesundheit schaden könnten, zu reduzieren und möglichst zu eliminieren.

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in die unternehmerische Verantwortung mit einbezogen. Neue Technologien fordern sie und es werden gemeinsam entsprechende Lösungen gefunden.

Dem nachfolgenden Global-Compact Fortschrittsbericht können Sie die von uns im Berichtszeitraum umgesetzten Maßnahmen entnehmen.

Viersen, im Mai 2021

Wolfgang Pflug  
-CEO-

## Berichtsprofil

Im nachstehenden Global Compact Fortschrittsbericht schreiben wir nieder, welche Maßnahmen von uns im Berichtszeitraum umgesetzt worden sind.

Alle quantitativen Angaben beziehen sich auf sämtliche unternehmenseigene Produktionsstandorte. Die Kennzahlen bilden alle Geschäftsbereiche ab.

Dieser Bericht ist in deutscher und englischer Sprache verfasst.

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir im Text nur die männliche Form verwendet; es beziehen sich jedoch selbstverständlich alle Angaben auf alle Geschlechtsidentitäten.

Zahlen, Daten, Fakten:

### Stammwerk Viersen

- Umsatz 2020 = ca. 19,5 Millionen Euro
- Vertretungen im Inland = 5
- Vertretungen im Ausland = 10
- Mitarbeiter: 111



33 78



### Werk China

- Umsatz 2019 = ca. 12,5 Millionen Euro
- Mitarbeiter: 72



31 41



### Kontakt:

Vorstand der GROSCHOPP AG: Wolfgang Pflug

Telefon: +49 (0)2162 / 374-102

E-Mail: [schmitter@groschopp.de](mailto:schmitter@groschopp.de)

Weitere Informationen unter [www.groschopp.de](http://www.groschopp.de)

## **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, etwaigen 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 sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;
- ein angemessenes Arbeitssicherheitsmanagementsystem zu führen und anzuwenden.

**Umweltschutz**

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

**Lieferkette**

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

Viersen, August 2020

Groschopp AG  
Der Vorstand

## **Code of Conduct für Groschopp-Lieferanten**

Dieser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen von Groschopp an ihre 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 ihren 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, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, sexueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen,
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

### **Verbot von Kinderarbeit**

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

#### **Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter**

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

#### **Umweltschutz**

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

#### **Konfliktmaterial**

- angemessene Maßnahmen zu treffen, um den Einsatz sogenannter Konfliktmaterialien zu vermeiden.
- Transparenz über die Herkunft der entsprechenden Rohstoffe offen zu legen.

#### **Lieferkette**

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

Viersen, im August 2020

Ort/Datum

.....

Der Vorstand

.....



## Menschenrechte

Prinzip 01:  
Unterstützen und Respektieren des Schutzes der internationalen Menschenrechte

Prinzip 02:  
Keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen

### 1. Grundsatz und Ziele:

Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten miteinander leiten. Natürlich sieht sich die GROSCHOPP AG in der Pflicht, die Einhaltung aller Regeln und Werte für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu befolgen.

Entlang der Lieferkette achten wir streng darauf, dass die Menschenrechte sowie die Richtlinien des Global Compact in jeder Hinsicht eingehalten und gewahrt werden. Nur in enger Zusammenarbeit mit allen Geschäftspartnern können mögliche Zuwiderhandlungen so früh wie möglich identifiziert und dadurch minimiert oder gar eliminiert werden.



In unserem Hause wurde ein Verhaltenskodex herausgegeben, der als Leitfaden das Miteinander und das allgemeine Verhalten regelt. Hieran sind alle Mitarbeiter gleichermaßen gebunden.

### 2. Umsetzung

Das Thema Menschenrechte und die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen stehen bei uns im Fokus. Alle Mitarbeiter verstehen, dass sie sich an die entsprechenden Verhaltensregeln halten müssen. Es wird besonderes Augenmerk auf die Bewusstseinsbildung unserer Mitarbeiter bezüglich Menschenrechtsangelegenheiten gelegt. Sie werden ständig neu sensibilisiert, die hohen ethischen Standards zum Schutz eines jeden einzelnen Mitarbeiters umzusetzen.

Die Einhaltung der vorgegebenen Richtlinien ist für uns sehr wichtig. Der festgelegte Verhaltenskodex wird jährlich konkretisiert. Ebenso finden von Jahr zu Jahr Schulungen und Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter statt, die unsere Ziele untermauern oder das bisher Gelebte verbessern. Unsere Ziele werden nie aus den Augen verloren. Sie werden offen diskutiert und unsere Mitarbeiter halten sich daran, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

Natürlich ist uns bewusst, dass es sich um einen ständigen Entwicklungsprozess handelt und in unser aller Interesse ein kontinuierliches Arbeiten daran erforderlich ist.

Mit unseren Geschäftspartnern pflegen wir einen engen Kontakt. In einem Code of Conduct werden unsere Ziele definiert und die Stakeholder werden zur Einhaltung der Grundsätze aufgefordert. Nationale und internationale Bestimmungen müssen ebenfalls eingehalten werden. Kein Geschäftspartner darf gegen geltende Wirtschaftsembargos verstoßen.



### 3. Messung der Ziele

Der Verhaltenskodex ist schriftlich dargelegt und jeder Mitarbeiter hat zu jeder Zeit Zugriff hierauf. Es erfolgt eine jährliche Bewertung durch den Managementbeauftragten. Auf dieser Grundlage konnte kein Verstoß im Berichtszeitraum festgestellt werden.

Ebenso werden unsere Geschäftspartner jährlich bewertet. Die GROSCHOPP AG bezieht Materialien sowie Komponenten grundsätzlich nur von den Firmen, die die Menschenrechte achten. Sollte hier eine Missachtung festgestellt werden, wird der Lieferant sofort kontaktiert.

## Arbeitsnormen

Prinzip 03:

Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

Prinzip 04:

Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

Prinzip 05:

Abschaffung der Kinderarbeit

Prinzip 06:

Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

### 1.) Grundsatz und Ziele:

Unsere Grundsätze und Maßnahmen sind angelehnt an die ILO-Kernarbeitsnormen und sie definieren Werte und verbindliche Handlungsweisen bezüglich Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit und Verbot der Diskriminierung.

Unsere Welt und damit auch unser Arbeitsumfeld sind bunter geworden. Gerade deshalb setzen wir uns dafür ein, dass sich unsere Mitarbeiter gegenüber allen Kollegen aller Nationen immer fair verhalten.

Auch unsere Geschäftspartner werden in einem Verhaltenskodex darauf hingewiesen, dass in der Lieferkette stets die Richtlinien genauestens eingehalten werden.

Die Einhaltung der Richtlinien bei den Lieferanten in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen wird in einem jährlichen Monitoring überprüft.



### 2.) Umsetzung:

Wir fördern und fordern persönlichen Einsatz und selbständiges Handeln unserer Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter sind motiviert. Sie können die Unternehmensentwicklung mitgestalten.

Ein gutes Verhältnis zur Arbeitnehmervertretung ist ein Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Ein offener Meinungsaustausch ist gefragt. Es entstehen den Mitarbeitern natürlich keinerlei Nachteile, sollten sie sich organisieren. Ebenso ist ein Verbesserungsvorschlagswesen installiert. Können vorgeschlagene Verbesserungen umgesetzt werden, werden sie honoriert.

Aufgrund unserer sozialpolitischen Personalpolitik zahlen wir faire und leistungsbezogene Entgelte. Zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern wird kein Unterschied in der Vergütung gemacht. Für die gleiche Arbeit erhalten sie auch das gleiche Entgelt.

Das Berufsleben unterliegt einem stetigen Wandel. Da die Mitarbeiter das entscheidende Kapital im Unternehmen sind, ist die Qualifizierung der Belegschaft ein kontinuierlicher Prozess, um die ursprünglichen Qualifikationen auszubauen. Um den heutigen Anforderungen gerecht zu werden, leistet das Unternehmen Unterstützung und fördert Qualifizierungsmaßnahmen in jeder Hinsicht.

Wir stärken die Motivation und Leistung unserer Mitarbeiter durch einen strukturierten Prozess der Sorgfaltspflicht ihnen gegenüber, eine Work-Life-Balance und ein aktives Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement. Der Prozess sollte den Ansprüchen eines Einzelnen möglichst nahekommen. Das sind vorrangige Kriterien für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir vermeiden grundsätzlich Gefährdungen und streben „null“ Betriebsunfälle an und tun alles, um den Schutz unsere Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir treffen alle nach dem Stand von Technik und Wissen erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Unsere Mitarbeiter wirken verantwortungsbewusst mit.

Alle drei Monate findet eine Arbeitsschutzausschuss-Sitzung statt, an der ebenfalls unser Werksarzt sowie der Betriebsrat teilnehmen und in der über das abgelaufene Quartal berichtet wird.



Im Berichtszeitraum wurden zwei Arbeitsunfälle verzeichnet. Es handelte sich in beiden Fällen um leichte Schnittverletzungen

Natürlich sind ausreichend Ersthelfer im Hause der GROSCHOPP AG, die in regelmäßigen Abständen an Schulungen teilnehmen und immer sofort zur Stelle sind, sollte ein Unfall passieren. Alle Unfälle werden analysiert, dokumentiert und es werden notwendige Maßnahmen eingeleitet, um eine Wiederholung zu vermeiden.

Wir stellen Sicherheitsschuhe und Schutzausrüstung für die Mitarbeiter der Abteilungen bereit, in denen eine solche Ausrüstung erforderlich ist.

Jährlich findet im Werk Viersen der GROSCHOPP AG eine Gripeschutzimpfung statt, an der alle Mitarbeiter auf freiwilliger Basis teilnehmen können.

Unsere Ziele haben wir in einem Mitarbeiterhandbuch niedergeschrieben. Jeder Mitarbeiter hat stets Zugriff darauf. Ebenso sind wir in einem ständigen Dialog mit ihnen.

Seit einigen Jahren nehmen wir am Programm „Run & Fun“, einem Firmenlauf des Kreises, teil. Die gemeinsame Bewegung stärkt den Zusammenhalt, verbessert das Betriebsklima und motiviert. Die Firma übernimmt die Teilnahmegebühr und jeder Teilnehmer erhält ein T-Shirt.



Die GROSCHOPP AG zählt zu Deutschlands TOP-Arbeitgebern des Mittelstandes 2020. Die Auszeichnung basiert auf Bewertungen unserer Mitarbeiter in einem Online-Portal.

### 3.) Messung der Ziele

Um in der Lieferkette sicher zu stellen, dass alle Richtlinien des Global Compact eingehalten werden, haben wir einen Code of Conduct für Lieferanten erstellt. Regelmäßig werden die Lieferanten kontaktiert und es wird bewertet, ob die Maßnahmen dort umgesetzt werden.

Die Verantwortungen 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 bei der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten.

Die Beurteilung der Wirksamkeit des Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagements erfolgt periodisch durch die Geschäftsleitung im Rahmen des Review-Prozesses. Die daraus abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen fließen in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) ein und dienen der Perfektionierung des integrierten Managementsystems.

Unsere Mitarbeiter können sich jederzeit an den Betriebsrat oder den Vorgesetzten wenden, sollten sie sich ungerecht behandelt fühlen.

## Umwelt

**Prinzip 07:**

Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

**Prinzip 08:**

Initiativen ergreifen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

**Prinzip 09:**

Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

### 1.) Grundsatz und Ziele

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, der künftigen Generation eine lebenswerte Welt zu erhalten. Die Klimaveränderung stellt uns vor große Herausforderungen, die wir aktiv angehen möchten. Um den stetig steigenden Kosten im Energiebereich und dadurch verminderter Wettbewerbsfähigkeit im Markt entgegenzuwirken, möchte die GROSCHOPP AG den Energieverbrauch reduzieren und einen nachhaltigen Umgang mit den Ressourcen pflegen. Anhand unternehmensrelevanter Umweltaspekte, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Erfahrungen definiert die GROSCHOPP AG ihre Ziele.

In unserem Hause haben wir ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001 eingeführt und wirksam angewendet. Der Nachweis wurde im Rahmen eines Zertifizierungs-Audits erbracht. Das nächste Audit findet im September 2021 statt.



Die GROSCHOPP AG hat im vergangenen Jahr ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht verfasst, der gemeinsam mit dem Fortschrittsbericht dem Global Compact und allen Stakeholdern zur Verfügung gestellt wird.

## 2.) Umsetzung der Maßnahmen

Durch vielfältige Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz wollen wir kontinuierlich die bisher aufgetretenen ökologischen Auswirkungen reduzieren.

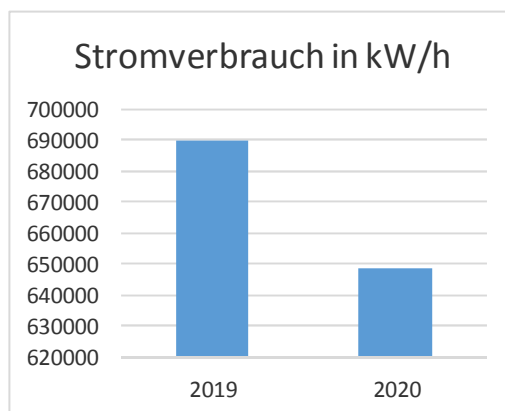
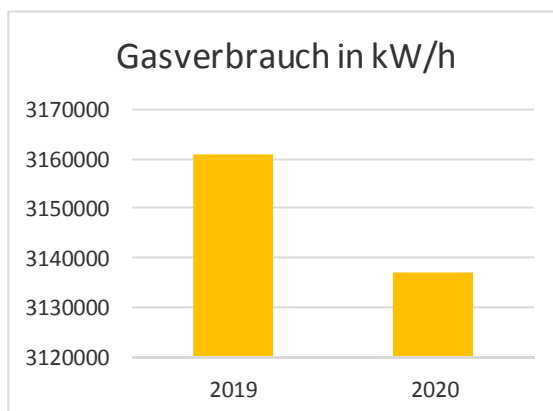
Die Geschäftsleitung nimmt ihre Verantwortung im Bereich Umweltmanagement sehr ernst und betrachtet es als eine der drängendsten Herausforderungen diese zu bewerten, zu verbessern und die dazu erforderlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Es wird Vorsorge hinsichtlich Umweltrisiken betrieben und wir 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 im Bereich Luft, Lärm, Gewässer, Boden und treffen entsprechend dem Stand der Technik Maßnahmen zur Emissionsminderung sowie in Sachen Klimaschutz. 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. Der Mischabfall-Container enthält nicht nur die unverwertbaren Abfälle, sondern teilweise auch Wertstoffe (Altholz und Kunststoffe), von denen Altholz an sich bereits getrennt und entsorgt wird. Die Menge an Kunststofffolien wird separat gesammelt. Grund hierfür ist u.a. die Gesetzesänderung der GewAbfV vom 01.08.2017.

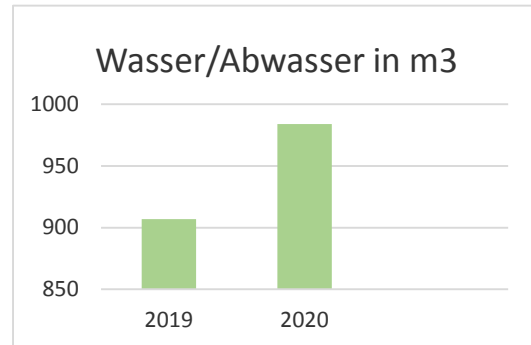
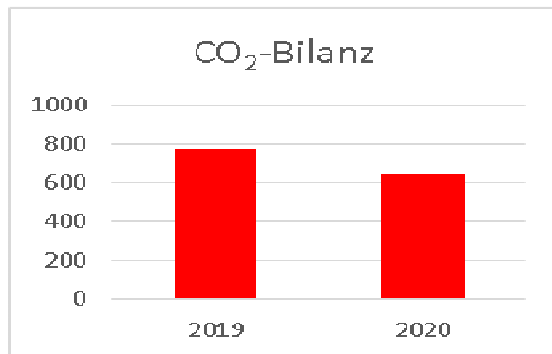
Die GROSCHOPP AG setzt vermehrt Pendelverpackungen zwischen den Werken in China und Deutschland ein, damit auf diesem Wege weniger Verpackungsmüll entsteht.

Die Verbrauchswerte für Gas, Strom, Wasser und Abwasser wurden im Berichtszeitraum im Werk Viersen wie folgt ermittelt:

Gasverbrauch: 3.136.885 kW/h  
 Stromverbrauch: 648.342 kW/h  
 Wasser/Abwasser: 984m<sup>3</sup>  
 CO<sub>2</sub>-Bilanz: 643 t







In Werk China sind die Verbräuche in 2020 für Strom und Wasser leicht gegenüber 2019 gestiegen, da in größere Räumlichkeiten gewechselt wurde.

Durch den Einsatz von inzwischen zwei Blockheizkraftwerken wird ca. 80% unseres Stromverbrauchs selbst erzeugt. Das erklärt den immer noch relativ hohen Gasverbrauch, jedoch auch den sinkenden CO<sub>2</sub>-Ausstoß. Die Einspeisung durch die BHK's (Herstellung) betrug 616.334 KW/h.

Da im vergangenen Jahr umfangreiche Sanierungsmaßnahmen am und im Gebäude am Hauptsitz stattgefunden haben, schwanken die Werte leicht.

Wir stellen sicher, dass auch weiterhin alle umweltrelevanten Aspekte im Rahmen des Geschäftsbetriebes der GROSCHOPP AG ermittelt, bewertet und bei entsprechendem Bedarf auch mit geeigneten Verfahren bzgl. (Vorbeuge- und Überwachungs- sowie Gefahrenabwehr- und Notfall-) Maßnahmen hinterlegt werden.

Außerdem gewährleisten wir, dass auch weiterhin alle umweltrelevanten Anlagen bekannt und erfasst sowie nachweislich ordnungsgemäß betrieben und überwacht werden. Es werden Mitarbeiterschulungen zur verbesserten Information und Motivation aller Mitarbeiter bzgl. der Belange des Umweltschutzes durchgeführt.

Es wurden Dienstfahrräder angeschafft, um bei kurzen Strecken das Autofahren zu vermeiden.



Die Firmen-PKW's sind immer neueren Datums und sind mit neuester Abgastechnik ausgestattet. Diesel-Neufahrzeuge werden mit Abgasnorm 6d angeschafft.



Weitere zukünftige Ziele:

- Erneuerung der sanitären Einrichtungen in der Produktion bis zum 4. Quartal 21.
- Weitere Reduzierung der jährlichen Restabfallmengen („Mischabfall“), Sensibilisierung der Mitarbeiter bzgl. der „richtigen“ (getrennten) Abfallerfassung im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen sowie (entsprechend Bedarf) auch durch die Ausarbeitung und Umsetzung von unterstützenden Maßnahmen.
- Neubeschaffung von Heizbrennern mit deutlich besserem Wirkungsgrad bis zum 2. Quartal 2021.
- Neubeschaffung von Kompressoren mit deutlich besserem Wirkungsgrad bis zum 2. Quartal 2021.
- Weitere Reduzierung der Verbrauchswerte für Strom, Wasser/Abwasser, und Gas

### *3.) Messung der Ziele:*

In der Lieferkette wird durch regelmäßige Abfragen sichergestellt, dass der Code of Conduct, in dem die Richtlinien des Global Compact niedergeschrieben sind, eingehalten wird.

Innerhalb des Unternehmens liegt die Verantwortung beim Umweltschutzbeauftragten. Dieser muss durch halbjährliches Reporting den Vorstand auf dem Laufenden halten. Sollten sich Verbesserungsmaßnahmen herauskristallisieren, fließen diese mit in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) ein.

## Korruption

### Prinzip 10:

Eintreten gegen alle Arten der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

#### 1.) Grundsatz und Ziele

Die GROSCHOPP AG sieht ein großes Risiko in den mittlerweile globalen Lieferketten hinsichtlich Korruption, nicht selten verbunden mit der Verletzung von Menschenrechten und Umweltstandards. Außerdem beeinträchtigt Korruption den fairen Wettbewerb und schädigt das Image des Unternehmens.

Wir sehen uns in der sozialen und ökonomischen Verantwortung. Deshalb wurde in unserem Code of Conduct für Lieferanten hierzu eindeutig Stellung bezogen. Die Lieferanten werden regelmäßig überprüft. Sollten sie sich nicht an die vorgegebene Philosophie halten, werden sie umgehend kontaktiert und müssen mit Konsequenzen rechnen.

Intern wurde ein Leitfaden herausgegeben, an den sich unsere Mitarbeiter halten müssen. Dieser Leitfaden hilft uns, entsprechende Maßnahmen zur Prävention von Korruption umzusetzen.

#### 2.) Umsetzung der Maßnahmen

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Strategie bei Korruption.

Unser Unternehmen steht für Verlässlichkeit. Auch unsere Mitarbeiter wissen um ihre Verantwortung und stehen voll hinter unserer Philosophie, dass Korruption ein Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten Vorteil ist.



Es spricht nichts gegen kleine Gefälligkeiten in Form von Zuwendungen oder Bewirtungen, sofern diese keinerlei Verpflichtungen begründen. Durch Offenheit und Ehrlichkeit können bereits im Vorfeld Unstimmigkeiten ausgeräumt werden.

Es wird ein Höchstbetrag von der Geschäftsleitung vorgegeben. Die Gefälligkeiten müssen dokumentiert und auf Anforderung der Geschäftsleitung vorgelegt werden. Sollte gegen diese Richtlinien verstoßen werden, sieht sich die GROSCHOPP AG verpflichtet, gegen diese Art von Korruption vorzugehen.

Gemäß interner Kontrollrichtlinien werden bei der Vergabe von Aufträgen an Lieferanten und Geschäftspartner immer mehrere Angebote eingeholt und nach dem Vier-Augen-Prinzip geprüft.

Das Unternehmen definiert die Haltung zum Thema Korruption ganz eindeutig im Verhaltenskodex und gibt allen konkrete Verhaltensrichtlinien. Er dient als Maßgabe für unsere Mitarbeiter und soll Integrität und verantwortungsvolles Verhalten fördern. Unsere Mitarbeiter werden kontinuierlich hinsichtlich der Verhaltensregeln unterrichtet.

Alle Mitarbeiter, die neu in unserem Unternehmen sind, werden ausführlich über die Interessenskonflikte informiert.

Natürlich können sich alle Betriebsangehörigen bei Fragen oder in Zweifelsfällen an eine Vertrauensperson wenden.

### *3.) Messung und Ergebnisse*

Der Betriebsrat überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der Grundsätze. Jeder Mitarbeiter kann sich bei Problemen an den Vorgesetzten wenden.

In den quartalsmäßig stattfindenden Führungskreisen wird über das Thema berichtet und diskutiert.

Bis zum heutigen Tage ist jedoch kein Verstoß festgestellt worden.