

UN Global Compact

Fortschrittsbericht

Zeitraum: Juni 2019 – Mai 2020

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 11-12
Umweltschutz	Seite 13-15
Korruptionsbekämpfung	Seite 16-17

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Seit mehr als 70 Jahren steht der Name GROSCHOPP für elektrische Antriebstechnik auf höchstem Niveau. Die Geschäftsaktivitäten umfassen Forschung und Entwicklung, Produktion und Verkauf von innovativen Motoren, Getrieben und Steuerungen sowie Komplettlösungen für kleinere und mittlere Anlagen. Unser Leitbild: „Wir produzieren elektrische Antriebe für spezielle Anwendungen, damit individuelle Lösungen antriebstechnisch optimal realisiert werden können“ nehmen wir wörtlich, d.h. wir erbringen Leistung mit Leidenschaft, um die Wünsche der Kunden mit unserem Know-How zu erfüllen.

Unsere unternehmerische Verantwortung findet sich u.a. im Slogan „Nachhaltigkeit durch Qualität“ und charakterisiert die Langlebigkeit der GROSCHOPP-Produkte. Wir gehen immer wieder neue Wege, um die vorhandenen Möglichkeiten optimal auszunutzen. Die Antriebskomponenten selbst werden zu 100 % aus recycelbaren Materialien gefertigt. Großen Wert legen wir auf die Reparierbarkeit der Antriebe, damit ein intensiv genutzter Ressourcenhaushalt gewährleistet wird. Dadurch erhält der Kunde eine kompakte, hinsichtlich Drehzahl und Effizienz optimal auf seine Applikation ausgelegte Lösung.

In unserem Unternehmen waren im Jahr 2019 rund 130 Mitarbeiter beschäftigt. Unsere Mitarbeiter sind motiviert und bringen eigene Ideen in das Unternehmen ein. Damit helfen sie uns auf dem stetigen Weg der Optimierung der Geschäftsprozesse. Das betrachten wir als gemeinschaftlichen Erfolg.

Seit dem Beitritt im Jahr 2011 unterstreicht die GROSCHOPP AG ihr Engagement und verpflichtet sich, die 10 Prinzipien des Global Compact einzuhalten und die jährlichen Fortschrittsberichte für jeden Leser transparent zu gestalten. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und richten unser unternehmerisches Handeln darauf aus. Dafür ist innovatives Denken und ständige Selbstreflexion erforderlich.

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

Viersen, im Mai 2020

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 unternehmenseigenen Produktionsstandorte. Die Kennzahlen bilden alle Geschäftsbereiche ab.

Dieser Bericht ist in deutscher 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 2019 = ca. 20 Millionen Euro
- Vertretungen im Inland = 5
- Vertretungen im Ausland = 12
- Mitarbeiter: ca. 130
- männliche Arbeitnehmer: 85
- weibliche Arbeitnehmer: 45

Werk China

- Umsatz 2019 = ca. 12,5 Millionen Euro
- Mitarbeiter: ca. 70
- männliche Arbeitnehmer: 40
- weibliche Arbeitnehmer: 30

Kontakt:

Vorstand der GROSCHOPP AG: Wolfgang Pflug

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

E-Mail: schmitter@groschopp.de

Weitere Informationen unter www.groschopp.de

01.09.2019	Code of Conduct der Groschopp AG	 GROSCHOPP AG Drives & More
------------	---	---

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

Die Groschopp AG erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

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

Verbot von Korruption und Bestechung

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

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern, ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

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

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

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

Umweltschutz

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

Lieferkette

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

Viersen, September 2019

Groschopp AG
Der Vorstand

01.09.2019	Code of Conduct der Groschopp AG	 GROSCHOPP AG Drives & More
------------	---	---

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

Der Lieferant erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

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

Verbot von Korruption und Bestechung

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

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiter zu fördern, ungeachtet ihrer Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;
- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

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

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

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

Umweltschutz

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

Lieferkette

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

Viersen, September 2019

Ort/Datum

Groschopp AG
Der Vorstand

Unterschrift Lieferant

Menschenrechte

Prinzip 01:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten

Prinzip 02:

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen

1.) Grundsatz und Ziele:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“. So heißt es bereits im Grundgesetz. Heute, im Zeitalter der Globalisierung ist dieser Grundsatz wichtiger denn je geworden. Folglich verpflichtet sich die Firma GROSCHOPP der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht jederzeit nachzukommen. Bei allen internationalen Geschäften werden die jeweiligen Bestimmungen eingehalten.

In der Lieferkette wird streng darauf geachtet, dass unsere Partner ebenfalls ihrer Verantwortung gerecht werden und die UN-Leitprinzipien umsetzen. Nur in enger Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern können mögliche Risiken minimiert werden.

Im Hause GROSCHOPP wurde ein Verhaltenskodex für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln definiert, der den Umgang untereinander im Unternehmen vorgibt. Alle Beschäftigten sind verpflichtet, diese Leitlinien strikt einzuhalten.

2.) Umsetzung:

In jedem Jahr werden die Prinzipien bei GROSCHOPP neu konkretisiert und die Mitarbeiter sensibilisiert, ein ethisch vorbildliches Verhalten zu leben. Wir wissen, dass unser Unternehmen eine Mitverantwortung für die Umsetzung der Prinzipien übernimmt. Aus diesem Grunde wird von allen Mitarbeitern erwartet, dass sie im Umgang mit Kollegen einen fairen Umgang pflegen. Die Einhaltung der vorgegebenen Leitlinien ist für das Unternehmen sehr wichtig. Es finden jährlich Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter statt, in denen sie zu diesem Thema sensibilisiert werden und bei denen unsere Visionen und Verhaltensregeln weitergegeben werden, um unsere Ziele zu erreichen und gemeinsam erfolgreich zu sein. Bei unseren Lieferanten wird das Bekenntnis zum Code of Conduct vorausgesetzt. Sie unterliegen einem ständigen Monitoring.

Natürlich sind wir uns darüber im Klaren, dass der Schutz der Menschenrechte einer kontinuierlichen Entwicklung und Verbesserung unterliegt. Auch für die GROSCHOPP AG ist ein ständiger Entwicklungsprozess unumgänglich. Hieran wird ständig in unser aller Interesse gearbeitet.

3.) Messung der Ziele

Es erfolgt eine jährliche Bewertung dieses Kodex durch den Managementbeauftragten. Wenn Mitarbeiter feststellen, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wird, wenden sich diese an die Personalabteilung bzw. direkt an den Vorstand. Bei Verdachtsmomenten wird der Vorstand aktiv und ergreift angemessene Maßnahmen zur Klärung des Vorfalls. Ggf. werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet. Im vergangenen Berichtszeitraum konnte jedoch keine Zuwiderhandlung festgestellt werden.

Unsere externen Geschäftspartner werden beobachtet und in jedem Jahr mit einem Fragebogen in dieser Angelegenheit befragt. Die Ergebnisse fließen mit in die Bewertung für das kommende Jahr ein. Es ist auch bei unseren Geschäftspartnern kein Fall aufgetreten, in dem gegen die Einhaltung der Menschenrechte verstoßen wurde.

Arbeitsnormen

Prinzip 03:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Prinzip 04:

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten

Prinzip 05:

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.

Prinzip 06:

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

1.) Grundsatz und Ziele:

Für die GROSCHOPP AG ist es wichtig, dass alle rechtlichen Grundsätze im Sinne der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten werden und ein sicheres Umfeld und faire Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter geschaffen werden. Die Vereinigungsfreiheit wird geachtet und selbstverständlich wird das Recht auf Kollektivverhandlungen anerkannt. Kinder- und Zwangsarbeit sind strikt verboten. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass sich alle Mitarbeiter gegenüber ausländischen Kollegen fair verhalten und keine diskriminierenden Äußerungen getätigt werden.

GROSCHOPP betreibt einen einheitlichen Prozess für alle Geschäftspartner und Mitarbeiter. Es ist für uns von großer Bedeutung, dass in der Lieferkette stets darauf geachtet wird, dass alle Richtlinien genauestens eingehalten werden. Wer Lieferant werden möchte, muss die Sicherstellung von gültigen Arbeitssicherheitsmaßnahmen garantieren. Mit einem jährlichen Review werden unsere Geschäftspartner beobachtet, ob sie ihrerseits die strengen Auflagen einhalten.

2.) Umsetzung:

Als ein Element einer sozialverantwortlichen Personalpolitik erhalten unsere Mitarbeiter ein angemessenes Entgelt, das sowohl für männliche als auch für weibliche Mitarbeiter die gleiche Vergütung vorsieht.

Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, sich in der Gewerkschaft zu organisieren oder einer Organisation beizutreten und sie werden dadurch weder benachteiligt noch bevorzugt. Es wird den Mitarbeitern die Möglichkeit von beruflicher und persönlicher Entfaltung geboten. Wir möchten, dass sie Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven in unserer Firma haben. Ein offener Meinungs austausch ist gewünscht. Ideen werden gefördert. Sind sinnvolle Verbesserungsvorschläge benannt, werden diese vergütet.

Wir fördern und fordern persönlichen Einsatz, Zuverlässigkeit und selbständiges Handeln. Unsere Mitarbeiter sind hoch motiviert und engagiert. Damit helfen sie uns auf dem kontinuierlichen Weg der Optimierung der Geschäftsprozesse.

Die GROSCHOPP AG hat jedoch auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern und deshalb liegt uns ihre Gesundheit sehr am Herzen.

Es ist ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement integriert und in jedem Quartal findet ein Meeting statt. Es werden regelmäßig interne und externe Audits und regelmäßige Schulungen durchgeführt. Auf sichere Arbeitskleidung im Werk wird großer Wert gelegt. Wo es erforderlich ist, wird ein Hörschutz getragen. Für vorbeugenden Arbeitsschutz stehen unsere Sicherheitsfachkräfte jederzeit zur Verfügung. Ebenso gibt es Ersthelfer in unserem Hause, die immer -sollte sich ein Unfall ereignen- sofort zur Stelle sind.

Gemäß den berufsgenossenschaftlichen Vorschriften gibt es einen für uns zuständigen Betriebsarzt. Dieser berät die für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung zuständigen Personen in unserem Hause.

Im Jahre 2019 hatten wir keinen Arbeitsunfall zu verzeichnen.

Unsere Ziele sind in unserem Mitarbeiterhandbuch aufgezeigt. Hierin haben alle Mitarbeiter zu jederzeit Einsicht. Außerdem sind wir in einem ständigen Dialog mit unseren Mitarbeitern.

Es erfolgt eine jährliche Überarbeitung des Mitarbeiterhandbuches sowie eine Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitern.

Die Firma GROSCHOPP AG zählt zu Deutschlands TOP-Arbeitgebers des Mittelstandes 2020. Die Auszeichnung basiert auf Bewertungen unserer Mitarbeiter in einem Online-Portal. Es fließen Faktoren wie Karrieremöglichkeiten, Vergütung, Arbeitsatmosphäre, usw. mit in die Bewertung ein. Sehr positiv ist von unseren Mitarbeitern auch die flexible Arbeitszeit bewertet worden, die zu einer guten Work-Life-Balance beiträgt.

3.) Messung der Ziele

Jährlich finden individuelle Personalgespräche statt.

In regelmäßig stattfindenden Führungskreisen wird ebenfalls über die Geschehnisse berichtet.

Unsere Geschäftspartner werden regelmäßig befragt, um sicherzustellen, dass auch in der Lieferkette alle Richtlinien eingehalten werden.

Umwelt

Prinzip 07:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen

Prinzip 08:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 09:

Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern

1.) Grundsatz und Ziele

In diesem Jahr wird unser erster Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Nachhaltigkeit bedeutet für die Firma GROSCHOFF AG Verantwortung für zukünftige Generationen zu übernehmen. Unsere Unternehmensstrategie ist es, Nachhaltigkeit in allen Aspekten effizient zu leben, indem wir unseren Einfluss in ökonomischer, ökologischer sowie sozialer Hinsicht geltend machen und diese Punkte in unsere Unternehmenskultur integrieren. Unseren Mitarbeitern haben wir diese Bedeutung erklärt, so dass sie uns im täglichen Arbeitsprozess helfen, die Umsetzung dieser Ziele - mit innovativen Ideen, Produkten und Lösungen - zu gewährleisten.

Der ständige Dialog mit unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern ist unbedingt erforderlich, um unsere Ziele zu erreichen.

Um steigende Energiekosten und dadurch verminderte Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Markt entgegenzuwirken, wollen wir die Energieeffizienz kontinuierlich steigern und unser Optimierungspotential bezüglich des Energieeinsatzes und -verbrauches sowie CO₂-Ausstosses erkennen und reduzieren.

In unserem Hause haben wir ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001 sowie ein Qualitätsmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 9001 integriert, das wirksam angewendet wird und von der PÜG in regelmäßigen Abständen überprüft wird. Im Jahr 2021 erfolgt die nächste Prüfung.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

Wir gehen sparsam mit Energie um und sind bestrebt, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Wir überprüfen ständig unseren Energieverbrauch und verbessern spezifische Energieeinsätze. Wir berücksichtigen Energieeffizienz bei der Planung von Investitionen.

Unsere Lieferanten und Dienstleister beziehen wir in unsere Energiepolitik mit ein.

Die Schonung von Ressourcen ist uns ebenfalls wichtig; so konnte der Verbrauch von Papier um über 70% gegenüber dem Jahr 2000 gesenkt werden. Durch eine gezielte Mülltrennung konnte die Recycling-Rate um ein Vielfaches gesteigert werden. Bei der maschinellen Fertigung wurde durch Einsatz verbesserter Filtrationen sowie einer intensiven PH-Überwachung die Standzeit der Kühlschmierstoffe um Faktor 4 verlängert.

Die Leuchtmittel sind inzwischen voll auf LED umgestellt.

An allen Heizkörpern wurden Thermostate angebracht, die zentral gesteuert werden und die Temperatur automatisch einstellen. Dadurch wird effizient und energiesparend im ganzen Werk geheizt.

Die Abfälle werden entsprechend den innerbetrieblichen und gesetzlichen Vorgaben getrennt und entsorgt. 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 unter anderem die Gesetzesänderung der GewAbfV zum 01.08.2017.

Die Gesamtmenge der im Jahr 2018 entsorgten Abfälle ist zum Vorjahr um 26% gefallen. Es werden, wo immer es möglich und sinnvoll ist, Pendelverpackungen eingesetzt.

Die Verbrauchswerte für Wasser und Abwasser sind regelmäßig erfasst und dokumentiert worden. Sie sind gegenüber dem Vorjahr absolut um 13,5% gefallen. Die Verbrauchswerte für Gas und Strom sind durchgängig erfasst und dokumentiert worden.

Im Jahr 2016 wurde ein Blockheizkraftwerk installiert. Es liefert außer der in der Produktion und Verwaltung benötigten Heizenergie auch bis zu 132 kW Strom in der Stunde. Der Strom wird tagsüber zu 100% selbst genutzt und ab den späten Abendstunden zu 70% ins öffentliche Stromnetz gegen Vergütung eingespeist. Hier konnte eine Einsparung von 10% erzielt werden.

Es wurde mit dem Austausch der alten Fenster im Produktionsgebäude gegen neue wärmeisolierende Fenster begonnen. Abgeschlossen wird das Projekt voraussichtlich in diesem Jahr. Dadurch wird eine weitere Reduzierung der Heizenergie erwartet.

Unsere Mitarbeiter können Dienst-Elektrofahrräder nutzen, die vor 2 Jahren angeschafft wurden, um über kürzere Wegstrecken das Autofahren zu vermeiden.

Alle bisherigen Maßnahmen haben den Energieverbrauch auf weniger als 50% gegenüber 2014 gesenkt.

Somit leisten alle ihren Beitrag zur Erreichung strategischer und operativer Energieziele. Unser Ziel ist eine weitere Reduzierung der spezifischen Verbrauchswerte.

3.) Messung der Ergebnisse:

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

Die Verantwortung für das Erkennen des Optimierungspotentials sowie für die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen liegt beim Vorstand.

Mit der Veröffentlichung unseres Nachhaltigkeitsberichtes unterstreichen wir unsere Verpflichtung an die Umwelt.

Korruption

Prinzip 10:

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

1.) Grundsatz und Ziele

Die GROSCHOPP AG unterstreicht hiermit nochmals ausdrücklich, dass sie die Ziele des Global Compact bezüglich Korruption oder Bestechung voll unterstützt. Alle Mitarbeiter haben sich an die festgelegten Richtlinien zu halten.

In der Lieferkette werden Korruption und Bestechung ebenfalls nicht geduldet. Basis einer guten Zusammenarbeit ist auch hier die Integrität aller Beteiligten. Im Übrigen beeinträchtigt Korruption den fairen Wettbewerb und schädigt das Image des Unternehmens.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

In unserem Mitarbeiterhandbuch ist eindeutig festgelegt, dass es unseren Mitarbeitern untersagt ist, Gefälligkeiten anzunehmen oder zu geben, die aus einem Geldbetrag oder einer geldwerten Leistung bestehen. Sie dürfen Geschenke, Bewirtung und Zuwendungen unter der Voraussetzung geben oder annehmen, dass diese keine Begünstigungen oder Verpflichtungen begründen. Alle Gefälligkeiten müssen angemessen sein und dürfen nicht so regelmäßig erfolgen, dass ein Muster erkennbar wird.

Um zu vermeiden, dass Geschenke, Bewirtung und Unterhaltungsangebote unangemessenen Einfluss auf Geschäftsentscheidungen haben, legt der Vorstand vor der Aufnahme der Geschäftstätigkeit einen Höchstbetrag hierfür fest.

Wann immer Gefälligkeiten angenommen oder gegeben werden, muss dieses dokumentiert werden. Der Eintrag muss ausdrücklich die Art und den Zweck der Ausgabe anführen und die Aufzeichnungen müssen aufbewahrt werden.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden eingehend über die Verhaltenskodizes hinsichtlich der Korruptionsbekämpfung informiert. Außerdem werden Schulungen für alle Mitarbeiter angeboten, so dass sich die Haltung ins Bewusstsein aller einprägt. Im Übrigen erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit dem Risikomanagement.

Um Interessenskonflikte zu vermeiden, ist es den Mitarbeitern nicht gestattet, Nebentätigkeiten für den Wettbewerb auszuführen. Ebenso ist eine Vergabe von Aufträgen an nahe Verwandte nicht erlaubt. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Vorstandes.

3.) *Messung und Ergebnisse*

Der Betriebsrat überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der Grundsätze. Außerdem wird in den quartalsmäßig stattfindenden Führungskreisen über das Thema berichtet und diskutiert.

Bis zum heutigen Tage ist jedoch kein Verstoß festgestellt worden.