UN Global Compact

Fortschrittsbericht

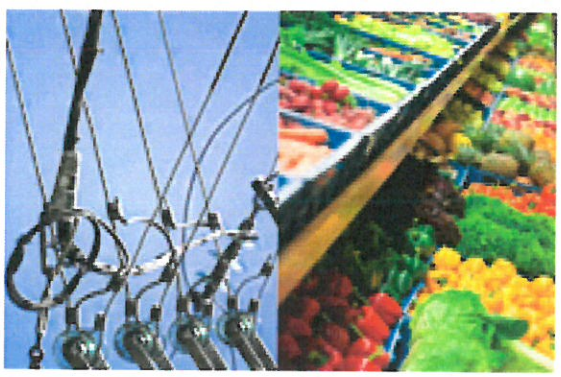
Zeitraum: Juni 2018 – Mai 2019

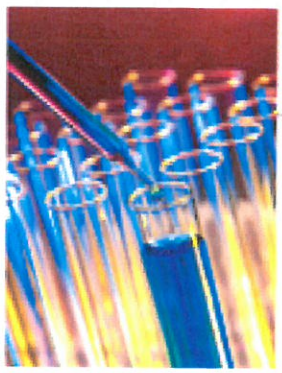
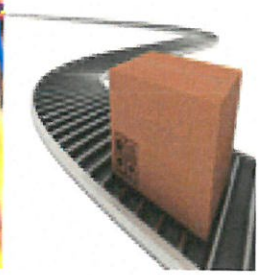
Firma Groschopp AG -Drives & More-

Viersen

THE GLOBAL COMPACT

WE SUPPORT



Inhaltsverzeichnis:

Unterstützungserklärung des Vorstandes..... Seite 3

Code of Conduct der Groschopp AG..... Seite 4-5

Code of Conduct der Groschopp AG für Lieferanten..... Seite 6-7

Die zehn Prinzipien:

Menschenrechte ..... Seite 8-9

Arbeitsnormen..... Seite 10-11

Umweltschutz ..... Seite 12-13

Korruptionsbekämpfung ..... Seite 14-15

Unterstützungserklärung des Vorstandes

Die Firma Groschopp AG ist ein führender Anbieter auf dem Gebiet der elektrischen Antriebstechnik. Die Geschäftsaktivitäten umfassen Forschung, Entwicklung, Produktion und Verkauf von maßgeschneiderten 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.

Wir möchten für unsere Kunden als auch für unsere Lieferanten ein verlässlicher Partner sein.

In unserem Unternehmen waren im Jahr 2018 rund 190 Mitarbeiter beschäftigt. Im August 2018 wurden 5 Auszubildende in den Berufen Industriemechaniker, Mechatroniker, Produktdesigner und Industriekaufmann eingestellt. 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 2019

Wolfgang Pflug

-CEO-

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 2018
-Der Vorstand-

01.09.2018	**Code of Conduct für Groschopp-Lieferanten**	GROSCHOPP 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 2018 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:

Menschenrechte sind die universelle Basis für ein Leben in Würde.
Die AG verpflichtet sich, die internationalen Menschenrechte sowie die Richtlinien des Global Compact zu unterstützen und umzusetzen. Sie sind verpflichtend, sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch entlang der Lieferkette. GROSCHOPP AG ist davon überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg nur möglich ist, wenn Menschenrechte anerkannt werden. Folglich gilt in unserem Hause das Prinzip der Achtung vor dem Einzelnen. Jeder Mitarbeiter wird mit Würde behandelt. Es wurde ein Verhaltenskodex an unsere Mitarbeiter gegeben, der von diesen strikt eingehalten werden muss.

Es besteht eine klare Vorgabe an alle Mitarbeiter, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex umgehend dem Betriebsrat oder der Unternehmensleitung zu melden.

Die GROSCHOPP AG weist ebenfalls in der gesamten Lieferkette auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß den internationalen Konventionen hin.

2.) Umsetzung:

Jährlich geben wir einen Verhaltenskodex heraus, der den Umgang im täglichen Miteinander regelt. Er wird jährlich neu definiert und die GROSCHOPP AG stellt sicher, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Verhaltenskodex halten. Er zielt darauf ab, dass sich die Belegschaft gegenseitig achtet und stellt sicher, dass ein respektvoller Umgang gewährleistet ist.

Im Sinne der Gleichbehandlung und des gegenseitigen Respekts aller Mitarbeiter, unabhängig von der Stellung im Unternehmen, des Geschlechts, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Religionszugehörigkeit, der sexuellen Orientierung und/oder der körperlichen/geistigen Behinderung, der Weltanschauung o.ä., wird keinerlei Sonderstellung im Unternehmen akzeptiert. Damit alle Mitarbeiter ihren Tätigkeiten in erforderlichem Maße nachgehen können, haben sie sich untereinander zudem so zu verhalten, dass niemand diskriminiert, belästigt, demotiviert oder auch nur unnötig gestört wird.

Es besteht eine klare Vorgabe an alle Mitarbeiter, Fehlverhalten und Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex zeitnah dem Betriebsrat oder der Unternehmensleitung zu melden.
Wir bieten unseren Mitarbeitern gerechte Arbeitsbedingungen und Bezahlung, so dass ein Leben in Würde und ohne Armut möglich ist. Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden zu Beginn auf den Verhaltenskodex hingewiesen und sie müssen sich verpflichten, sich hieran zu halten.

Mit unseren Geschäftspartnern sind wir in einem intensiven Dialog. Wir verpflichten sie, die vorgegebenen Prinzipien des Global Compact zu beachten und die Grundrechte der Arbeitnehmer zu wahren und transparent zu gestalten. Die Lieferkette wird im Zuge eines Monitorings stets überprüft.

Weitere geplante Maßnahmen:

- Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern
- Ständiges Monitoring bei Lieferanten und Geschäftspartnern.

Wir sind 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.

3.) Messung der Ziele

Es erfolgt eine jährliche Bewertung durch den Managementbeauftragten. Wenn Mitarbeiter gegen den Verhaltenskodex verstoßen, werden disziplinarische Maßnahmen eingeleitet. Im vergangenen Jahr konnte jedoch keine Zuwiderhandlung festgestellt werden.

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

Arbeitsnormen:

Prinzip 03:

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

Prinzip 04:

Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.

Prinzip 05:

Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen

Prinzip 06:

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

1.) Grundsatz und Ziele:

Die GROSCHOPP AG respektiert und beachtet die gesetzlichen Regeln sowie die Rechte der Arbeitnehmer. Von Seiten Groschopp werden hohe Standards eingehalten, um ein sicheres Arbeitsumfeld und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen. Die Gleichbehandlung unserer Arbeitnehmer liegt uns am Herzen. Wir respektieren die kulturellen Unterschiede. Bei uns sind Mitarbeiter aus vielen Nationen beschäftigt. Kinderarbeit wird in unserem Hause nicht geduldet. Auch bei Neueinstellungen werden die Mitarbeiter auf die Einhaltung dieser Werte hingewiesen. Die GROSCHOPP AG verurteilt jegliche Art der Zwangsarbeit.
Unsere Mitarbeiter haben selbstverständlich das Recht der Vereinigungsfreiheit. Dadurch entstehen den Mitarbeitern in keinerlei Hinsicht Nachteile. Die Entgelte sind fair und geschlechtsunabhängig, der fachlichen Qualifikation und persönlichen Leistung entsprechend. Sollten Überstunden geleistet werden, werden diese gesetzeskonform vergütet.

Ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement ist Bestandteil unseres integrierten Managementsystems.

2.) Umgesetzte Maßnahmen:

Die genannten Ziele werden stetig weiterentwickelt. Sie werden im Mitarbeiterhandbuch niedergeschrieben. Unsere Mitarbeiter haben jederzeit Einsicht hierin und können sich von den Leitlinien für gesetzeskonformes und ethisch verantwortungsvolles Handeln überzeugen.

Gesundheit ist ein hohes Gut.

Wir achten auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Aus diesem Grunde betreiben wir im Rahmen unseres Qualitätsmanagementsystems auch vorbeugenden und praktischen Arbeits- und Umweltschutz.

Im Sinne des Arbeitsschutzes achten wir besonders darauf, dass unsere Mitarbeiter regelmäßig geschult werden, dass sie ihre persönliche Schutzausrüstung tragen, dass sie im sicheren Umfang mit Gefahrstoffen geübt sind und dass sie wissen, wo im Unternehmen Gefährdungen entstehen können und wie man sich entsprechend zu verhalten hat. Zur Information der Mitarbeiter bzgl. des vorbeugenden Arbeitsschutzes stehen unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie mehrere Sicherheitsbeauftragte und bei Unfällen auch die erforderlichen Ersthelfer bereit. Sie werden regelmäßig geschult.

Die GROSCHOPP AG hat entsprechend den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften einen eigenen Betriebsarzt bestellt. Dieser berät den Vorstand und die für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen.

In unserem Hause finden regelmäßig Arbeitsschusssitzungen statt.
Im Jahr 2018 ereigneten sich 8 Arbeits- bzw. Wegeunfälle.

Alle Mitarbeiter werden über die bei ihren Tätigkeiten auftretenden Gefahren sensibilisiert sowie über die Maßnahmen zu ihrer Vorbeugung und Abwendung in angemessenen Zeitabständen unterwiesen.

Seit einigen Jahren nehmen wir am Programm „Run & Fun", einem Firmenlauf des Kreises teil. Dies trägt neben dem sportlichen Aspekt auch zum Zusammenhalt der Kollegen im Werk bei. Die Firma übernimmt die Teilnahmegebühr und jeder Teilnehmer erhält ein T-Shirt.

Weitere geplante Maßnahmen:

- Über das Engagement aller Mitarbeiter soll die Qualität unserer Produkte permanent gesteigert werden
- Die Prozesse und Arbeitsanweisungen werden weiter entwickelt sowie überarbeitet und angepasst
- Sensibilisierung und Schulung von Mitarbeitern

3.) Messung der Ergebnisse:

Um auch in der Lieferkette sicherzustellen, dass die Richtlinien des Global Compact eingehalten werden, wurden diese im Code of Conduct für Lieferanten verankert. In regelmäßigen Abfragen wird bewertet, ob diese auch umgesetzt wurden.

Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt geworden.

Unsere Mitarbeiter haben die Möglichkeit Verbesserungsvorschläge einzubringen, die aus der Praxis heraus eine Vielzahl nützlicher Hinweise und Anregungen gegeben haben. Diese wurden und werden stets zur weiteren Optimierung berücksichtigt.

Audits werden in allen Bereichen durchgeführt. Die Ergebnisse werden stets mit dem Vorstand besprochen. Entsprechende Auswertungen und daraus erforderliche Korrektur-und Vorbeugemaßnahmen folgen im Laufe des Reviews.

Unser Betriebsrat wacht darüber, dass die Rechte der Mitarbeiter gewahrt werden.

Umwelt

Prinzip 07:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen

Prinzip 08:

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern

Prinzip 09:

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen

1.) Grundsatz und Ziele

Die GROSCHOPP AG unterstützt die Ziele des Global Compact ganz entschieden.
Unsere Umweltprinzipien sind hoch; sie zielen darauf ab, mit entsprechenden Maßnahmen einen nachhaltigen Umgang der Ressourcen zu erreichen. Unser Umweltmanagement ist angewiesen, die Umweltbelastungen auf ein absolutes Minimum zu halten. Es wird streng darauf geachtet, dass unnötiger Energieverbrauch vermieden wird. Durch die Erschließung von Potentialen durch neue Technologien wird eine höhere Energieeffizienz geschaffen. Dadurch entstehen Kosteneinsparungen, die uns im internationalen Wettbewerb Vorteile bringen.

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

2.) Umsetzung der Maßnahmen

Der nachhaltige und verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen ist für unsere Mitarbeiter bindend. Sie tragen zum Umweltschutz verantwortungsbewusst bei. Die Umweltaspekte sind in unserem Mitarbeiterhandbuch schriftlich dargelegt und sind öffentlich für jeden zugänglich. Außerdem muss darauf geachtet werden, dass der Abfall möglichst sauber getrennt und immer an den dafür vorgesehenen Stellen entsorgt wird.

Im Berichtszeitraum wurde ein zweites Blockheizkraftwerk installiert. Die Verbrauchswerte für Strom, Wasser und Abwasser wurden nochmals gegenüber dem Vorjahr reduziert.
Es wurden im gesamten Werk neue Kühlschränke angeschafft, die helfen, den Energieverbrauch weiter zu minimieren.

Es wurden Elektro-Dienstfahrräder gekauft, um bei kürzeren Wegstrecken Autofahrten zu vermeiden.

Es erfolgen Mitarbeiterschulungen zur verbesserten Information und Motivation aller Mitarbeiter bzgl. der Belange des Umweltschutzes.

Geplante Maßnahmen für 2019/2020:

- Sicherstellung, 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
- Sicherstellung, dass auch weiterhin alle umweltrelevanten Anlagen bekannt und erfasst sind sowie nachweislich ordnungsgemäß betrieben und überwacht werden
- Durchführung von wiederholten Mitarbeiterschulungen zur verbesserten Information und Motivation aller Mitarbeiter bzgl. der Belange des Umweltschutzes als „normaler Bestandteil" der regelmäßigen jährlichen Sicherheitsbelehrungen
- Weitere Reduzierung der jährlichen Restabfallmengen im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen
- Ausstattung des Produktionsbereiches mit wärmeisolierenden Fenstern
- Sanierung des Flachdaches vom Verwaltungsgebäude (Energieeffizienz und Vorbereitung für eine Photovoltaikanlage)
- Installation einer Photovoltaikanlage (bis Q1 2020)
- Weitere Reduzierung der Verbrauchswerte für Strom, Wasser/Abwasser und Gas

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 die Früherkennung und Beseitigung von Umweltrisiken und Umweltgefährdungen sowie die Festlegung und Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Verminderung bzw. Vermeidung von Umweltbelastungen liegen in allen Bereichen des Unternehmens, bei der Geschäftsleitung und den Führungskräften.

Korruption

Prinzip 10:

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

1.) Grundsatz und Ziele

Korruptes Verhalten steht im Widerspruch zu den Werten unseres Unternehmens. Integres Verhalten ist für uns die Basis einer guten Zusammenarbeit. Sämtliche Formen von Korruption und Bestechung in der Lieferkette werden nicht toleriert.

Durch Vorteilsgewährung verschafft sich ein Unternehmen in der Lieferkette Vergünstigungen, untergräbt den fairen Wettbewerb und schädigt das Image des Unternehmens. Es führt dazu, dass das Vertrauen in das Unternehmen verloren geht.
Die Ziele des Global Compact werden von uns voll unterstützt.

Die GROSCHOPP AG unterstützt politische Parteien oder politische Kampagnen weder finanziell noch in anderer Form, da diese Unterstützung als Versuch gewertet werden könnte, sich einen ungerechtfertigten Geschäftsvorteil zu verschaffen. Wir stellen es unseren Mitarbeitern frei, sich privat für politische oder demokratische Belange zu engagieren.

Die Unterstützung des Gemeinwesens und Spenden in Form von Sachleistungen, Wissens- oder Dienstleitungsaustausch oder direkten finanziellen Zuwendungen sind erlaubt. Führungskräfte und Mitarbeiter müssen jedoch darauf achten, dass karitative Zuwendungen und Sponsorings nicht als Vorwand für Bestechung verwendet werden oder sogar Bestechung darstellen.

2.) Umsetzung der Maßnahmen

Unser Code of Conduct schreibt den Lieferanten vor, dass keine Form von Korruption oder Bestechung geduldet wird, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnliche Zuwendungen an Regierungsbeamte, um eine Entscheidungsfindung zu beeinflussen.
Der Lieferant muss uns gegenüber diesen Kodex akzeptieren und bestätigen.

Unsere Mitarbeiter werden ebenfalls regelmäßig durch unseren Code of Conduct auf die Einhaltung der Richtlinien hingewiesen. Es ist ihnen nicht gestattet, die Vergabe von Aufträgen an nahe Verwandte zu erteilen, um Interessenskonflikte zu vermeiden. Ausnahmen hiervon müssen der Geschäftsleitung zur Kenntnis gegeben und von dort genehmigt werden.

Jeder Mitarbeiter hat zu prüfen, ob ein Geschenk -besonders in der Weihnachtszeit- von Lieferanten oder Kunden der üblichen Geschäftspraxis entspricht. Geldbeträge oder geldwerte Leistung ist grundsätzlich nicht erlaubt. Sollte es sich bei den Geschenken um Geschenke mit hohem Wert handeln, oder sonstige persönliche Vorteile bieten, sind diese abzulehnen. Nur durch diese Praxis können wir in der Lieferkette ganz ungezwungen und frei kommunizieren.

Weitere geplante Maßnahmen:

- Durch Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen werden unsere Mitarbeiter regelmäßig sensibilisiert, so dass sich der Verhaltenskodex im täglichen Miteinander voll einprägen kann
- Volle Unterstützung durch die Unternehmensführung

3.) Messung und Ergebnisse:

Unsere Mitarbeiter sind angehalten, jeden Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex direkt mitzuteilen. Unser Betriebsrat sowie unsere Personalabteilung haben für ein derartiges Gespräch mit dem Mitarbeiter jederzeit ein offenes Ohr. In den quartalsmäßig stattfindenden Führungskreisbesprechungen muss der Betriebsrat dem Vorstand hierüber berichten.

Bis zum heutigen Tag ist jedoch in unserem Hause noch kein Verstoß festgestellt worden.