

GLOBAL TAILORMADE SOLUTIONS



Unternehmerische Sozialverantwortung (CSR)

Wilhelm Bäcker GmbH & Co. KG
Heinrich-Hertz-Straße 5
40721 Hilden
Deutschland

wilbaer.com

GLOBAL TAILORMADE SOLUTIONS



Grundsätze zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten bei WILBÄR

Wilhelm Bäcker GmbH & Co. KG
Heinrich-Hertz-Straße 5
40721 Hilden
Deutschland

wilbaer.com



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
Sehr geehrte Damen und Herren,
Sehr geehrte Lieferanten,**

unsere strategischen Ziele und Werte sind in unserem Leitbild definiert. Mit unserem allgemeinen Verhaltenskodex setzen wir die Basis für ein vertrauensvolles und transparentes Zusammenarbeiten.

WILBÄR vertreibt seine Produkte in über 50 Länder weltweit. Die damit verbundenen globalen Aktivitäten unterliegen verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner ist es deshalb unerlässlich, die relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich für deren Einhaltung einzusetzen. Das Spektrum der rechtlichen Verbote und Pflichten umfasst insbesondere drei weitere Themenfelder:

- Allgemeiner Verhaltenskodex
- Richtlinie für Unternehmensethik
- Richtlinie für Umwelt

Mit einer verbindlichen Vorgabe für rechtmäßiges und menschenwürdiges Handeln stellen wir sicher, dass die Würde und die persönlichen Rechte der einzelnen Mitarbeiter von WILBÄR respektiert werden.

Ihr Michael Kleinbongartz

Michael Kleinbongartz

Faire Arbeitsbedingungen

WILBÄR legt großen Wert auf ein solides und verlässliches Arbeitsumfeld, das gleichzeitig genug Freiraum zur persönlichen Entwicklung lässt.

Eine starke Unternehmenskultur und innovative Strukturen mit Freiräumen für individuelles und eigenverantwortliches Handeln zeichnen das Unternehmen als Arbeitgeber aus. Mit dem Vorsatz, dass jeder Einzelne die Zukunft des Unternehmens unter Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben mitgestalten kann, lassen sich Erfolg, Zufriedenheit und Arbeitsplatzsicherheit maximieren.

1. Faire Arbeitsbedingungen für zufriedene Mitarbeiter und Geschäftspartner

WILBÄR erfüllt alle arbeitsrechtlichen Regelungen und bedient somit den Anspruch der Mitarbeiter auf angemessene Entlohnung. Als Familienunternehmen sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung für unsere Mitarbeiter. Wir bieten eine faire, leistungsgerechte Bezahlung und Altersvorsorge und helfen durch flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Unsere reguläre Arbeitswoche im Vollerwerb umfasst 40 Stunden, die wochentags von montags bis freitags geleistet werden. Etwaige Überstunden werden immer auf freiwilliger Basis geleistet, wobei sie generell eine Ausnahme darstellen.

Die Weiterentwicklung von sozialen, technischen und persönlichen Kompetenzen wird gefördert, Fortbildungsprogramme werden bereitgestellt, sofern sie im Unternehmensinteresse stehen. So fördert WILBÄR Meisterlehrgänge und berufsbegleitende Masterstudiengänge. Darüber hinaus unterstützt WILBÄR bei allen Mitarbeitern den Aufbau einer eigenfinanzierten zusätzlichen Altersvorsorge.

Unsere Geschäftspartner zahlen Vergütungen und Sozialleistungen, die mindestens den nationalen und lokalen gesetzlichen Standards, Bestimmungen oder Vereinbarungen entsprechen. Die jeweils anwendbaren Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub werden eingehalten.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

WILBÄR ist ein Familienunternehmen mit über 100-jähriger Tradition. Die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter ist unser höchstes Gut, um den Erfolg des Unternehmens auch in Zukunft sicherzustellen. Die Wahrung der wirtschaftlichen Unternehmensinteressen ist immer unter Berücksichtigung der persönlichen Interessen der Mitarbeiter zu bewerten. WILBÄR ist Vorreiter für familienkompatible Arbeitseinsatzmodelle. So arbeiten ca. 25 % der Belegschaft in Teilzeitbeschäftigungen oder mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Angebote ermöglichen den Mitarbeitern, ihre Arbeitswelt aktiv zu gestalten und in jeder Lebensphase ihre Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen.

Mit dieser gelebten Unternehmenskultur erreichen wir ein Win-win-Optimum für das Unternehmen und die Mitarbeiter, das alle Herausforderungen durch den digitalen Fortschritt und den demografischen Wandel erfüllt.

3. Sicherheit am Arbeitsplatz

In unseren Produktionsbetrieben hat die Einhaltung der Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften höchste Priorität. Unsere Betriebsleitung stellt sicher, dass alle im Betrieb tätigen Mitarbeiter mit Sorgfalt in den Sicherheitsvorschriften unterwiesen werden. Durch interne und externe Audits, Zertifizierungen und spezielle Programme werden die Sicherheitsstandards in unserem Betrieb kontinuierlich weiterentwickelt.

Dadurch garantieren wir unfallfreie und störungsfreie Betriebsabläufe. Darüber hinaus stellt WILBÄR ein sicheres Arbeitsumfeld bereit, in dem alle gesetzlichen Vorgaben zu Gesundheits- und Umweltvorkehrungen erfüllt werden. Weiterhin fördert WILBÄR alle Maßnahmen, die die Mitarbeiter motivieren, in Eigenverantwortung ihre körperliche und geistige Gesundheit zu fördern.

Unsere Geschäftspartner halten mindestens die jeweiligen nationalen Standards für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld ein und treffen in diesem Rahmen angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, damit gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen gewährleistet werden.

Wertschätzender Umgang und Diskriminierungsverbot

WILBÄR bekennt sich zur Chancengleichheit für alle Mitarbeiter – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität oder Alter. Die Unternehmenskultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt, Offenheit und Fairness im Umgang. Das Zusammenspiel von verschiedenen Meinungen und freier Meinungsäußerung, um kreative und tragfähige Lösungen für neue Kunden und Märkte zu entwickeln, ist ein besonders wichtiger Anspruch in der Unternehmensführung.

1. Förderung von Vielfalt und Einzigartigkeit

Unity in diversity – mit diesem Leitprinzip lässt sich die WILBÄR Familie beschreiben.

Als internationales Unternehmen mit weltweiten Niederlassungen und vertrieblichen Aktivitäten in über 50 Ländern bürgt WILBÄR für ein gutes Verständnis von globaler Präsenz bei gleichzeitiger Kenntnis der lokalen Anforderungen. Fast 15 % der Mitarbeiter haben einen multikulturellen Hintergrund.

Einen besonderen Stellenwert hat die Förderung von Frauen in Führungspositionen. WILBÄR hat hier eine klare Vorreiterrolle, da 50 % der Abteilungen von Frauen geleitet werden.

2. Null Toleranz bei Diskriminierung

Grundsätzlich verbittet sich WILBÄR jede Art von ethnischer, nationaler, religiöser, sexueller oder biologischer Diskriminierung. Jede Form der Belästigung, Nötigung, Einschüchterung oder Beleidigung wird nicht toleriert und entsprechend geahndet. Jede Führungskraft ist mit ihrem Verhalten Vorbild und muss für ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld Sorge tragen.

3. Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit und Wahrung der Menschenrechte

Jede Form von Zwangs- oder Kinderarbeit wird kategorisch abgelehnt. WILBÄR hält sich strikt an gesetzliche Vorgaben.

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten, Dienstleister und Partner sich ebenfalls zu den von den Vereinten Nationen formulierten Leitprinzipien zur Achtung der Menschenrechte, auch in ihren jeweiligen Lieferketten, bekennen. Lieferanten und Dienstleister in kritischen Ländern überprüfen wir bereits vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mittels einer Selbstauskunft und teilweise durch Audits vor Ort, um insbesondere Themen mit Menschenrechtsrelevanz (z. B. Brandschutz und Arbeitssicherheit) zu bewerten. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert Verstöße zu melden. Bei Verstößen unserer Geschäftspartner gegen unsere menschenrechtlichen Vorgaben behält sich WILBÄR explizit das Recht vor, Verbesserungsmaßnahmen einzufordern oder die Geschäftsbeziehung zu beenden.

4. Garantie von Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir bekennen uns zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir setzen uns für die Wahrung von Arbeits- und Sozialstandards in allen Geschäftsaktivitäten ein. Wesentlicher Bestandteil der Kernarbeitsnorm ist das Recht auf Vereinigungsfreiheit.

Zu einem fairen Arbeitsverhältnis zählen auch Vergütung und Lohn der Beschäftigten. Auch wenn WILBÄR kein tarifgebundenes Unternehmen ist, haben wir uns verpflichtet, außerhalb tarifvertraglicher Vereinbarungen mindestens den aktuell allgemein verbindlichen Mindestlohn zu zahlen. Seit Unternehmensgründung zahlt WILBÄR übertarifliche Löhne und Gehälter. Darüber hinaus werden alle gesetzlichen Regelungen eingehalten, um faire Vergütungsbedingungen sicherzustellen.

GLOBAL TAILORMADE SOLUTIONS



Richtlinie für rechtmäßiges und ethisches Handeln bei **WILBÄR**

Compliance Report.

Wilhelm Bäcker GmbH & Co. KG
Heinrich-Hertz-Straße 5
40721 Hilden
Deutschland

wilbaer.com



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,**

unsere strategischen Ziele und Werte sind in unserem Leitbild definiert. Mit unserem allgemeinen Verhaltenskodex setzen wir die Basis für ein vertrauensvolles und transparentes Zusammenarbeiten.

WILBÄR vertreibt seine Produkte in über 50 Länder weltweit. Die damit verbundenen globalen Aktivitäten unterliegen verschiedensten länderspezifischen und internationalen Rechtsvorschriften. Für alle Mitarbeiter ist es deshalb unerlässlich, die relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich für deren Einhaltung einzusetzen. Das Spektrum der rechtlichen Verbote und Pflichten umfasst insbesondere drei weitere Themenfelder:

- Grundsätze zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten
- Allgemeiner Verhaltenskodex
- Richtlinie für Umwelt

Mit der vorliegenden verbindlichen Vorgabe zur Unternehmensethik werden alle Mitarbeiter aufgefordert die relevanten Rechtspflichten zu kennen und sich mit voller Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen. WILBÄR ergreift alle erforderlichen Maßnahmen, um rechtmäßiges Handeln aller Mitarbeiter sicherzustellen. Dabei respektieren und befolgen wir lokale, nationale und internationale Gesetze und Vorschriften, wo immer wir geschäftlich tätig sind. Unsere Compliance-Richtlinien umfassen insbesondere Verhaltensregeln zur Korruptionsbekämpfung und zum Umgang im Wettbewerb. Im Ergebnis sichert ein integriertes und moralisch sauberes Verhalten unseren unternehmerischen Erfolg.

Ihr Michael Kleinbongartz

M. Kleinbongartz

Vermeidung von Interessenkonflikten

WILBÄR erwartet von allen Mitarbeitern 100 % Loyalität und Integrität. Das setzt voraus, dass alle Mitarbeiter durch pflichtgemäßes Verhalten sorgfältig ihre privaten Interessen von den Unternehmensinteressen trennen. Sollten sich durch gewisse Situationen persönliche Interessenkonflikte anbahnen, ist unverzüglich der jeweilige Vorgesetzte und die Geschäftsführung zu konsultieren.

Jeder Mitarbeiter wird bei Neueinstellung in den Verhaltenskodex eingewiesen. Die Vorgesetzten stellen sicher, dass die ihnen zugewiesenen Mitarbeiter die Vorgaben kennen und einhalten. Gegenteiliges Verhalten wird von WILBÄR nicht geduldet und kann rechtliche Schritte zur Folge haben. Seit der Firmengründung im Jahr 1919 sind keine pflichtwidrigen Vorfälle bekannt geworden.

Mögliche Konfliktpunkte, die Interessenkonflikte herbeiführen könnten, sind nachstehend aufgelistet.

1. Wettbewerb mit WILBÄR

Ein Mitarbeiter darf kein Unternehmen führen oder für ein Unternehmen arbeiten, das mit WILBÄR im Wettbewerb steht und darf keinen mit unserem Unternehmen konkurrierenden Aktivitäten nachgehen.

2. Nebentätigkeiten

Dies gilt auch für Nebentätigkeiten, die eine Konkurrenzsituation für WILBÄR darstellen könnten. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der Geschäftsführung mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. **Ergänzung aus Arbeitsvertrag**

Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Dritten

WILBÄR erwartet von allen Mitarbeitern 100 % Loyalität und Integrität. Das setzt voraus, dass alle Mitarbeiter durch pflichtgemäßes Verhalten sorgfältig ihre privaten Interessen von den Unternehmensinteressen trennen. Sollten sich durch gewisse Situationen persönliche Interessenskonflikte anbahnen, ist unverzüglich der jeweilige Vorgesetzte und die Geschäftsführung zu informieren.

Mögliche Konfliktpunkte, die Interessenkonflikte herbeiführen könnten, sind nachstehend beschrieben.

1. Fairer Wettbewerb

Jeder Mitarbeiter der WILBÄR ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Dabei sind insbesondere folgende Absprachen oder Beziehungen zwischen Wettbewerbern unzulässig:

- Gebiets- oder Kundenaufteilungen
- Absprachen oder Informationsaustausch zu Preisen/Preisbestandteilen
- zu Lieferbeziehungen und deren Konditionen
- zu Kapazitäten oder zum Angebotsverhalten
- Informationsaustausch über Marktstrategien und Beteiligungsstrategien
- Verkaufsstrategien und PoS-Aktionen (Sales Incentives)
- Verbandstätigkeiten

WILBÄR verbietet Verstöße gegen Regeln des fairen Wettbewerbs bei schriftlichen Verträgen, bei mündlichen Absprachen und auch in Form eines stillschweigenden koordinierten Parallelverhaltens.

Darüber hinaus beachten wir die jeweiligen nationalen Regelungen zu wettbewerbsbeschränkenden Klauseln in Kunden- oder Lieferantenverträgen.

Ferner nutzen wir eine starke Marktstellung des Unternehmens nicht missbräuchlich aus, um zum Beispiel Preisdiskriminierungen, die Kopplung mit der Abnahmepflicht von anderen Produkten oder die Verweigerung einer Lieferung durchzusetzen.

Wir schränken Kunden und Abnehmer in der Festlegung ihrer Weiterverkaufspreise nicht ein und sehen von einer diesbezüglichen Einflussnahme ab.

2. Integrität

Für uns bedeutet Integrität, das Richtige zu tun, indem wir unsere Werte leben. Als Orientierung für integrires Handeln dienen unsere Unternehmenswerte und unser allgemeiner Verhaltenskodex. Die Geschäftsführung von WILBÄR appelliert grundsätzlich auch an die individuelle, persönliche Integrität jedes einzelnen Mitarbeiters. Die innere Stimme und die Überzeugung, das Richtige zu tun, dienen häufig als wertvoller Kompass für korrektes und loyales Verhalten.

3. Korruptionsbekämpfung

WILBÄR lehnt jede Form von Korruption und Bestechung ab.

Für uns ist es entscheidend, das Korruptionsverbot im Unternehmen und bei seinen Partnern systematisch durchzusetzen. So überzeugt die Tatsache, dass im Unternehmen seit Gründung bis heute (Stand November 2020) keine Korruptionsdelikte aufgedeckt oder bestätigt wurden.

Direkte oder indirekte (zum Beispiel über Geschäftspartner) Zuwendungen sind nur dann zulässig, wenn diese angemessen und transparent sind. Das Anbieten von Zuwendungen (Geschenke, Einladungen oder Vergünstigungen) an öffentliche Amtsträger oder Regierungsbeamte zur Förderung der Unternehmensgeschäfte ist nicht gestattet.

Generell ist durch das Geben und Empfangen von Geschenken, Einladungen oder jeder anderen Zuwendung die Unabhängigkeit des eigenen Urteils oder des Urteils unserer Geschäftspartner gefährdet. Alle Mitarbeiter müssen die Anti-Korruptions-Gesetze der jeweiligen Länder, in und mit denen Geschäfte gemacht werden, kennen und beachten.

Alle Mitarbeiter werden bei Einstellung und fortlaufend über das unternehmenseigene Intranet über die Compliance-Richtlinien und insbesondere die Richtlinien zur Verhinderung von Korruption informiert.



Um Korruption auszuschließen

Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen durch:

- Übermäßige Geschenke und Einladungen
- Übernahme unangemessener Reisekosten
- Missbrauch von Spenden, Mitgliedschaften und Sponsoring
- Ungerechtfertigte Zahlungen

Wir orientieren uns bei der Verhältnismäßigkeit von Geschenken, Zuwendungen und Einladungen an den definierten Größenordnungen:

- Geschenke von Dritten: 50 €
- Einladungen von Dritten: 100 €
- Größenordnungen, die über diese Richtwerte hinausgehen, werden offengelegt und dokumentiert. Meldepflichten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, etwa des Steuerrechts, bleiben davon unberührt.
- Bei Geschenken und Einladungen unserer Geschäftspartner und Kunden halten wir uns an den Grundsatz, dass der Anschein einer unangemessenen Einflussnahme unbedingt verhindert werden muss.
- Zuwendungen sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig.
- Zuwendungen an Beschäftigte öffentlicher Behörden oder Unternehmen werden besonders kritisch geprüft.

Wir sind dafür sensibilisiert, dass Sponsoringanfragen oder Spenden als (verdeckte) Bestechung ausgelegt werden können.

4. Handelskontrollen

Mitarbeiter der WILBÄR, die den Import, Export oder Inlandshandel von Waren oder Dienstleistungen bearbeiten, müssen die Gesetze und Regularien kennen, die den Umgang mit diesen Geschäften regeln und sich entsprechend verhalten. So ist sicherzustellen, dass Geschäfte mit Dritten nicht gegen Wirtschaftsembargos oder Handelsbestimmungen oder Vorgaben zu Einfuhr- und Ausfuhrkontrollen oder Vorgaben zur Verhinderung von Terrorismusfinanzierung verstoßen.

Umgang mit IT und Informationen

WILBÄR ist Lösungsentwickler und stellt bei allen Geschäftsprozessen und -abläufen die Digitalisierung ins Zentrum der unternehmerischen Wertschöpfung. Grundsätzlich stehen dabei die Datenqualität, Transparenz und Datensicherheit im Fokus.

Bei unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden schaffen wir Vertrauen, indem wir den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht respektieren. Daher verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur in dem Umfang, wie es uns die Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien des Leitbilds und die Betroffenen erlauben.

1. Beachtung der Datenschutzbestimmungen

WILBÄR ist die Privatsphäre der Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden wichtig. Der Schutz der Daten, die sie dem Unternehmen zur Verfügung stellen und deren Sicherheit und vertrauliche Behandlung sind bei uns oberste Prinzipien. Der Umfang und Zweck der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten wird detailliert und vollumfassend in unserer Datenschutzrichtlinie, die auf der internationalen Website dokumentiert ist, erläutert.

2. Schutz vertraulicher Informationen

Alle Mitarbeiter der WILBÄR sind verpflichtet, mehr als nur Datenschutz sicherzustellen. Darüber hinaus müssen alle Unternehmensinformationen geschützt und vertraulich behandelt werden. Dies betrifft sowohl die eigenen vertraulichen Informationen als auch diejenigen, die uns von Geschäftspartnern und Dritten anvertraut werden.

Der Datenschutz wird von Anfang an berücksichtigt. Daten werden intelligent analysiert und verantwortungsbewusst gespeichert, geteilt und verwendet. Unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden sollen dabei angemessene Transparenz über den Umgang mit ihren Daten haben und die Wahl, wofür wir ihre Daten nutzen.



DENKANSTÖSSE

Um Datensicherheit und den Schutz von Informationen sicherzustellen:

Wir nutzen keine Insiderinformationen:

- Wir missbrauchen keine vertraulichen Informationen, um diese für den Handel mit Wertpapieren für andere Finanzinstrumente zu nutzen.
 - Wir geben Insiderinformationen grundsätzlich nicht an Dritte weiter.
-

GLOBAL TAILORMADE SOLUTIONS



Grundsätze für verantwortliches und nachhaltiges Wirtschaften

Umweltbericht

Wilhelm Bäcker GmbH & Co. KG
Heinrich-Hertz-Straße 5
40721 Hilden
Deutschland

wilbaer.com



**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
sehr geehrte Damen und Herren,**

unsere strategischen Ziele und Werte sind in unserem Leitbild definiert.
Mit unserem allgemeinen Verhaltenskodex setzen wir die Basis für ein vertrauensvolles und transparentes Zusammenarbeiten.

Darüber hinaus ist eine nachhaltige Wertschöpfung fest in unserer Unternehmensstrategie verwurzelt. Dabei stehen ressourcenschonender Umgang mit Materialien und Produkten sowie eine auf die Reduktion gerichtete Energieversorgung im Fokus des ökologischen Unternehmertums.

Da Nachhaltigkeit ein wesentlicher Bestandteil der DNA von WILBÄR ist, fordern wir auch von Mitarbeitern und Geschäftspartnern ein verantwortliches Engagement gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Das gesamte Spektrum der rechtlichen Verbote, Pflichten und Gebote umfasst insbesondere weitere Themenfelder:

- Grundsätze zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten
- Richtlinie für Unternehmensethik (Compliance Report)
- Allgemeiner Verhaltenskodex

Mit der vorliegenden Richtlinie für Umwelt werden alle Mitarbeiter aufgefordert, die relevanten Umweltvorschriften zu kennen und sich mit voller Überzeugung für deren Einhaltung einzusetzen.

Ihr Michael Kleinbongartz

U. Klb-jartz

Nachhaltige Produktion und Ressourceneffizienz

Bei WILBÄR hat vorausschauendes und ressourcenschonendes Arbeiten eine lange Geschichte und zieht sich durch alle Bereiche.

So sind die Abläufe in der Produktion so standardisiert und automatisiert, dass ein gleichbleibend hohes Qualitätsniveau sichergestellt ist. Das Produktniveau sichert einen jahrzehntelangen Dauereinsatz und ebenso langfristig orientiert garantieren wir die Bereitstellung von Ersatzteilen. Im seltenen Fall einer Entsorgung von Werkzeugen werden diese sortenrein recycelt.

Die Bedeutung der Nachhaltigkeit setzt sich bei der Verpackung fort. Als erster Lieferant von Handwerkzeugen hat WILBÄR seine Werkzeugsets in Umverpackungen ausgeliefert, die gleichzeitig als Werkzeugkoffer dienen und damit keine Einwegverpackungen sind.

Die umweltschonende Ausrichtung von WILBÄR beinhaltet auch die Nutzung modernster Technologien, denn durch deren Einsatz lassen sich an vielen Stellen aktiv Ressourcen schonen.



WESENTLICHE KENNZAHLEN UND ZIELE UNSERER UMWELTLEISTUNG

- Jährliche Reduktion der Abfallmenge um ca. 1%
- 100 % Umweltverträglichkeit im Umgang mit Altgeräten
- 80 % Abfallverwertungsquote
- Mission 2030: 70 % Recyclingquote

Wirtschaftliche Energie

Das Thema Energieversorgung zeigt ebenfalls deutlich, dass WILBÄR bereit ist, Haltung zu zeigen. Mit dem hauseigenen Blockheizkraftwerk, das 2016 in Betrieb genommen wurde, spart das Unternehmen rund 20 % der bislang benötigten Heizenergie und sorgt gleichzeitig selbst für fast 30 % des benötigten Stroms.



WESENTLICHE KENNZAHLEN UND ZIELE UNSERER UMWELTLEISTUNG

- Reduktion des gesamten Energiebedarfs um 17%
- CO₂-Einsparung mit einem jährlichen Speicheräquivalent von 10.000 Bäumen
- Mission 2030: 100 % autarke und dezentrale Energieversorgung mit sukzessivem Ausbau erneuerbarer Energie am Standort Hilden
- Bis 2040 soll in Hilden ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien genutzt werden. Dabei wird der Einsatz einer eigenen Photovoltaikanlage fokussiert, da sich die großflächigen Betriebs- und Gewerbehallen dafür anbieten.

Sicheres Arbeitsumfeld

WILBÄR stellt für seine Mitarbeiter ein sicheres Arbeitsumfeld bereit, indem die gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften bezüglich Arbeitssicherheit und aktivem Gesundheitsschutz mindestens erfüllt werden.

Wir führen unseren Betrieb unter strenger Beachtung der Sicherheitsvorschriften.

So garantieren wir einen störungsfreien Anlagenbetrieb und verringern das Risiko von Unfällen. Die zuständigen Führungskräfte und die Betriebsleitung stellen sicher, dass alle Mitarbeiter gemäß den jeweiligen Vorgaben ausgewählt, ausgebildet und unterwiesen werden.



WESENTLICHE KENNZAHLEN

- 2019: ein Arbeitsunfall mit geringfügigem Betriebsausfall
 - Kontinuierliche Schulungen für Brandschutz, Ersthelfer, jährliche Sicherheitsunterweisungen, COVID-19-Schutzmaßnahmen
-