

**Mr. Ban Ki Moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY10017**

Steinmühlenweg 4
65439 Flörsheim am Main
T +49 (0) 6145.599 77.0
F +49 (0) 6145.599 77.77

Gierkezeile 21
10585 Berlin
T +49 (0) 30.311 025.50
F +49 (0) 30.311 025.51

hello@expopartner.de
www.expopartner.de

12. Dezember 2012

Communication on Progress COP, GC Active 2012

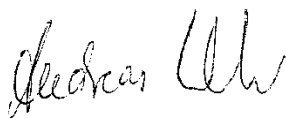
Sehr geehrter Herr Ban Ki Moon,

am 08. Dezember 2011 trat die expopartner GmbH dem Global Compact Netzwerk der Vereinten Nationen bei und verpflichtete sich damit, dessen zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung als Verhaltensmaxime für das eigene Unternehmen anzuerkennen und zu fördern.

In dem folgenden ersten Fortschrittsbericht für das Jahr 2012 dokumentiert die expopartner GmbH ihre bisherige Unterstützung bei der Umsetzung der Global Compact Prinzipien. Wir verfolgen mit den eingeleiteten Maßnahmen auch das Ziel höhere Standards zu setzen.

Hochachtungsvoll

expopartner GmbH



Andreas Weber
CEO

expopartner GmbH

Geschäftsführer
Gerald Ambrozus
Andreas Weber

Sitz der Gesellschaft
Flörsheim am Main

Amtsgericht Wiesbaden
HRB 5131

USt-ID
Nr. DE 113843280

Wiesbadener
Volksbank eG
Blz 510 900 00
Kto 240 900 3

Taunus Sparkasse
Blz 512 500 00
Kto 340 030 92

IBAN
DE 22 5125 0000 0034 0030 92
BIC
HELADEF 1 TSK



PRINZIP 1: Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten

Wir verpflichten uns die "Internationalen Menschenrechte", die in der Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948 veröffentlicht wurden, in vollem Umfang zu unterstützen und zu achten, im Unternehmen und in seinem Umfeld.

<http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html>.

“expopartner unterstützt die Allgemeine Erklärung der Internationalen Menschenrechte: Die Gleichbehandlung aller Menschen ungeachtet ihrer Rasse, ethnischen Herkunft, Geschlechts, Religion oder Weltanschauung, Alters oder sexuellen Identität. expopartner wird sich weder aktiv noch passiv, weder direkt noch indirekt an Menschenrechtsverletzungen beteiligen. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter/innen sollten, ihre Rechte durch eine dritte Partei verletzt werden. Und wir bemühen uns sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter/innen sich ihrer Rechte bewusst sind.“

Andreas Weber | CEO

Gerald Ambrozus | CEO

Gesundes und sicheres Arbeiten durch Arbeitsschutzmanagementsysteme

Unsere Arbeitsschutzmanagementsysteme stellen sicher, dass Sicherheit und Gesundheit ein feststehender Bestandteil innerhalb unseres Unternehmens ist. Es werden im Rahmen unserer Arbeitsschutzpolitik Ziele und Verantwortlichkeiten festgelegt, die es ermöglichen, Risiken am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen.

Zur Prävention am Arbeitsplatz gehören unter anderem: der Schutz vor Unfällen, Berufskrankheiten und sonstigen arbeitsbedingten Erkrankungen.

Gleichzeitig setzen wir auf gezielte Förderung der Gesundheit der Beschäftigten. So können "Schwachstellen" im Gesundheits- und Sicherheitssystem durch geeignete Maßnahmen behoben werden. Gut geplante und durchgeführte Arbeitsschutzmaßnahmen reduzieren das Risiko von unfall- und arbeitsbedingten Erkrankungen und fördern langfristig die Produktivität.

Unsere Arbeitsplätze und unsere Arbeitsgeräte erfüllen alle aktuellen EU-Verordnungen und Richtlinien sowie die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 bekanntgemachten Regeln und Erkenntnisse innerhalb der ArbStättV.

Grundversorgung in dem Bereich Bildung

Alle Mitarbeiter/innen nahmen in diesem Jahr an zwei Workshops teil, die sich vor allen Dingen mit der respektvollen Zusammenarbeit innerhalb unseres Unternehmens beschäftigten. Diese Workshop-Reihe, die wir 2010 ins Leben gerufen haben, trägt den Namen: „expopartner im Dialog“.

Die erste Veranstaltung fand am 4. August 2012 statt und behandelte das Thema: „Was macht expopartner.“ Hier erhielten alle Mitarbeiter/innen Informationen über die Tätigkeitsfelder des Unternehmens. Die folgende Veranstaltung fand am 4. Dezember 2012 unter dem Titel „Wie macht es expopartner“ statt. Hier wurden Themen zur Kommunikation

behandelt, wie z.B. Grundlagen der Kommunikation, Kommunikation mit dem Kunden, Wirkung und Nebenwirkung.

Diese Workshop-Reihe wird auch in den kommenden Jahren fortgesetzt werden.

Verhaltenskodizes

Wir haben in 2012 begonnen ein internes „Manual“ zu entwickeln, welches organisatorische Regelungen, Verhaltenskodizes im Umgang mit Partnern, Kunden und Lieferanten festlegt und ausdrücklich die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact kommuniziert. Dieses wird in 2013 gedruckt werden und sowohl Führungskräften als Anleitung als auch neuen Mitarbeitern zur Orientierung dienen.

PRINZIP 2: Sicherstellung, dass das Unternehmen sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.

Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist unsere Verpflichtung. expopartner versichert, im Sinne des Deutschen Grundgesetzes und der Internationalen Menschenrechte, nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt zu sein.

<http://www.un.org/depts/german/grunddok/ar217a3.html>.

Mitarbeiterinformationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurden allen neuen Mitarbeiter/innen ausgehändigt und über dessen Inhalt wird regelmäßig informiert. Unsere Mitarbeiter/innen sind angehalten, respektvoll mit den KollegInnen umzugehen. Wir weisen alle Mitarbeiter/innen gemäß § 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf das Thema „Benachteiligungen am Arbeitsplatz“ hin und leisten im Vorfeld Aufklärungsarbeit.

Mitarbeiter/innen werden angehalten zu melden, wenn ihnen u.a. Verletzungen bezüglich des AGG, der sozialen Menschenrechte o.ä. bekannt werden. Unser Prokurist und Betriebsleiter wacht über das interne Beschwerdemanagement.

Im Berichtszeitraum 2012 sind uns keine Verstöße bekanntgemacht worden.

In der externen Betrachtung sind wir versucht, unsere Entscheidungen für Investitionen und Anschaffungen, nicht nur auf ökologische und ökonomische Aspekte zu beschränken. Unsere Entscheidungen basieren auch auf Gesichtspunkte von Menschenrechtsbelangen, die wir bei der Auswahl von Lieferanten/Auftragnehmern berücksichtigen.

Als ein in Europa tätiges deutsches Unternehmen beziehen wir zurzeit nur Waren und Dienstleistungen aus dem Inland oder dem europäischen Ausland.

PRINZIP 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

PRINZIP 4: Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit.

In Entwicklung

Als Agentur für Messe und Kommunikation gehören wir derzeit in Deutschland keiner branchenspezifischen Gewerkschaft an. expopartner wird Prinzip 3 und Prinzip 4 in Zusammenarbeit mit unserer Personalleitung in 2013 ausarbeiten und im nächsten COP veröffentlichen.

PRINZIP 5: Abschaffung der Kinderarbeit

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung ist in der ILO-Konvention Nr. 138 aus dem Jahr 1973 definiert und „darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.“ Jedes Mitglied „hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.“ Die ILO-Konventionen 138 und 182 gelten unabhängig von lokalen Gesetzen überall.

expopartner unterstützt langfristig internationale Projekte gegen Kinderarbeit.

Im Berichtszeitraum 2012 wurden Kinderhilfsprojekte in Bangladesch finanziell unterstützt. In unserem Newsletter 2/2012 informierten wir unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten über unsere Initiative und erinnerten gleichzeitig am 12.06.2012 an den „Internationalen Tag gegen Kinderarbeit“.

<http://www.expopartner.de/newsletter/newsletter-2-2012.html>

Unterstützung für Kinder und Jugendliche in der Region Rhein-Main

Weiterhin engagiert sich expopartner für Kinder und Jugendliche in der Region Rhein-Main. Derzeit fördern wir die Kinderkrebshilfe Mainz und das Team um Prof. Faber an der Johannes Gutenberg- Universität Mainz, das eine optimale Behandlung von Krebserkrankungen im Kindes- und Jugendalter sicherstellt.

<http://www.expopartner.de/unternehmen/nachrichten.html>

Im Berichtszeitraum waren die jüngsten Mitarbeiter/innen von expopartner 24 Jahre alt.

PRINZIP 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Diskriminierung wurde in der ILO-Konvention Nr. 111 aus dem Jahr 1958 definiert als „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.“

expopartner duldet keine Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiter/innen oder sonstige Belästigungen. Im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), in Kraft getreten am 14.08.2006 (BGBl I 2006, Seite 187, geändert im BGBl I 2006, Seite 1897, geändert 2742) wurden alle Mitarbeiter/innen schriftlich über den Sinn und Zweck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informiert und haben ihre zur Kenntnisnahme und ihr Verständnis der Geschäftsleitung schriftlich bestätigt.

Es wurde eine interne Beschwerdestelle eingerichtet, die Mitarbeiter/innen sowohl einen männlichen als auch einen weiblichen Ansprechpartner gewährt.

Im Berichtszeitraum 2012 wurden uns keine Beschwerden von Diskriminierung vorgetragen.

PRINZIP 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen.

„Nachhaltigkeit gegenüber Umwelt und nachfolgenden Generationen bedeutet für uns ein sparsamer Umgang mit den natürlichen Ressourcen sowie ein hohes Maß an Energie-Effizienz. Wir nutzen alle ökonomisch und sozial vertretbaren Einflussmöglichkeiten, um die Auswirkung unseres betrieblichen Handelns auf die Umwelt möglichst gering zu halten.“

Andreas Weber | CEO
Gerald Ambrozus | CEO

expopartner hat sich dem FAMAB Verband Direkte Wirtschaftskommunikation e.V. angeschlossen und sich freiwillig einer Qualitäts- und Nachhaltigkeitskontrolle unterzogen. Durch die Zertifizierung als „Sustainable Company“, powered by FAMAB, unterstützen wir einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit der Umwelt.
<http://www.famab.de/fma/member/portrait.html?id=3403>

Durch die aktive Mitwirkung im FMA seitens unseres geschäftsführenden Gesellschafters, Andreas Weber (<http://www.famab.de/fma/wir/gremien.html>), fördern wir nicht nur die wirtschaftliche Zusammenarbeit mit Gesellschaften und Organisationen. Ein weiteres Ziel ist es, Synergien zu erzeugen und konsequent auf einen vorsorgenden Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen hinzuweisen.

PRINZIP 8: Ergreifung von Schritten zur Förderung eines verantwortungsvolleren Umgangs mit der Umwelt.

„Wir sind der festen Überzeugung auch mit kleinen Veränderungen Maßstäbe setzen zu können. Dies beginnt bei ressourcenschonender Planung. Der gezielte Einsatz hochwertiger, mehrmals einsetzbarer Materialien, die Verwendung emissionsarmer Werkstoffe, Vermeidung von schwer entsorgbaren Verbundstoffen oder professionelle Organisation der Transporte, sind einige Möglichkeiten, die wir bei expopartner täglich berücksichtigen.“

Andreas Weber | CEO
Gerald Ambrozus | CEO

Einführung energiesparender Maßnahmen

Im Berichtszeitraum 2012 hat expopartner folgende Maßnahmen durchgeführt, die zu Energieeinsparungen geführt haben:

- Einsatz von Energiesparleuchten in Büro, Werkstätten und Lager
- Zentralisierung des IT-Netzwerkes,
- Einsatz energieeffizienter Geräte und Drucker,
- Verwendung von zertifiziertem Druckerpapier (green IT)

Die konsequente Mülltrennung im Unternehmen hat nicht nur zu einer Reduzierung der Restmüllmengen geführt, sondern auch das Bewusstsein unserer Mitarbeiter/innen für dieses Thema sensibilisiert.

Alle Holzabfälle aus unseren Werkstätten werden zu 100% recycelt.

Unsere Projektleiter/innen sind angehalten, für die von uns produzierten Standbauten umweltfreundliche Materialien zu verwenden, sowie unsere Kunden auf den wiederverwendbaren Einsatz von Standbauelementen hinzuweisen.

PRINZIP 9: Hinwirkung auf die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

„Wir haben es uns zum Ziel gesetzt, ökonomische, ökologische und soziale Qualität miteinander in Einklang zu bringen. An diesen Grundsätzen messen wir unsere Arbeit und vergewissern uns so, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Andreas Weber | CEO
Gerald Ambrozus | CEO

Im Berichtszeitraum 2012 hat expopartner die Umstellung auf Ökostrom, der Naturstrom AG in Düsseldorf, vorgenommen.

Weiterhin wurde am Firmenstandort Flörsheim eine Photovoltaik-Anlage mit circa 2000 qm installiert. Die Solar-Module erzeugten im Jahr 2011 = 245.000 kWh „grünen“ Strom. Diese Strommenge reicht im Regelfall aus, um den Energiebedarf von 90 Haushalten (je 2 Personen) zu decken.

Im Ergebnis gelingt expopartner damit eine CO2 neutrale Stromversorgung.
<http://www.expopartner.de/unternehmen/nachrichten.html>

Zukünftig wird es auf unserer Website einen eigenen Bereich „Verantwortung“ geben <http://www.expopartner.de/unternehmen/verantwortung.html>. In diesem Bereich kommunizieren und veröffentlichen wir unsere Bemühungen im Hinblick auf die Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

PRINZIP 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

„In unserer Unternehmenskultur, die von Integrität und wechselseitigem Vertrauen geprägt ist, bestehen Freiheitsgrade und Gestaltungsspielräume, die verantwortungsvoll genutzt werden sollen. Beim Umgang mit Dritten sind geschäftliche und private Interessen zu trennen und mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden. In diesem Verständnis nehmen Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen eine Vorbildfunktion für andere ein und achten in ihrem Verantwortungsbereich darauf, dass die Belange des Unternehmens einerseits berücksichtigt, andererseits aber nicht beeinträchtigt werden.“

Andreas Weber | CEO
Gerald Ambrozus | CEO

Handlungsleitlinie

Um das Unternehmen, Mitarbeiter/innen oder Partner von expopartner nicht in Verdacht der Korruption zu bringen, werden wir eine leicht verständliche und eindeutige Handlungsleitlinie erarbeiten, die für alle Mitarbeiter/innen gleichermaßen gelten wird. Sie wird folgendes enthalten:

1. Unter keinen Umständen dürfen Bargeld oder geldähnliche Zuwendungen wie Schecks, Überweisungen etc. zu eigenen Gunsten oder zu Gunsten Dritter angenommen bzw. gewährt werden.
2. Sonstige persönliche Zuwendungen wie z.B. Präsente, Gutscheine etc. sowie Einladungen zu Veranstaltungen oder zum Essen, die sich im Rahmen der Sitten/Gepflogenheiten des jeweiligen Landes bewegen, können angenommen bzw. gewährt werden, sofern dies mit der allgemeinen Handlungsleitlinie vereinbar ist oder im Einzelfall mit dem Vorgesetzten vorher abgestimmt wurde.
3. Zuwendungen dürfen nicht an die Privatadresse der Mitarbeiter/innen oder Dritter geliefert werden.
4. Für Mitarbeiter/innen ist im Zweifelsfall immer der Vorgesetzte Ansprechpartner.
5. Im Falle eines Verdachts sind die Mitarbeiter/innen angehalten sich sofort dem Vorgesetzten zu erklären und den Sachverhalt zu erläutern.

Diese Handlungsleitlinie werden wir in 2013 allen Mitarbeiter/innen zugänglich machen und in unserem internen „Manual“ veröffentlichen.