

Fortschrittsmitteilung März 2012 – März 2013

Communication on Progress (COP)

Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG

Sehr geehrte Stakeholder,

ich freue mich ganz besonders im Jahr unseres hundertjährigen Firmenjubiläums, die Unterstützung der Piepenbrock Unternehmensgruppe für die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Anti-Korruption zu bestätigen.

Piepenbrock berücksichtigt in seinem unternehmerischen Handeln ökonomische, ökologische und soziale Gesichtspunkte gleichermaßen. Damit sind neben einer langfristig ausgerichteten Unternehmensstrategie, die den Fortbestand von Piepenbrock sichert, ebenso die Schonung der Umwelt sowie die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern und der Gesellschaft von zentraler Bedeutung.

In unserer ersten Fortschrittsmitteilung beschreiben wir die Maßnahmen zur kontinuierlichen Integration des Global Compacts und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsabläufe, unsere Unternehmenskultur und unser tägliches Wirken. Im Oktober 2012 haben wir den Piepenbrock Code of Conduct implementiert, der all unseren Mitarbeitern als Handlungsrahmen dient. Der Verhaltenskodex umfasst insgesamt neun Prinzipien und verankert Regeln für das verantwortungsbewusste unternehmerische Handeln und bestätigt wichtige ethische und gesetzliche Richtlinien.

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe verpflichtet sich, entsprechend der zehn Prinzipien des UN Global Compacts in allen unternehmerischen Aktivitäten ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Ende 2013 wird unser Unternehmen seinen zweiten Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard veröffentlichen, der Ergebnisse aus den letzten zwei Jahren detailliert beschreiben und die nächsten Schritte sowie Ziele für die Zukunft aufzeigen wird. Für uns ist gesellschaftliches Engagement ein elementarer Grundwert.

Mit freundlichen Grüßen



Arnulf Piepenbrock
Geschäftsführender Gesellschafter

Menschenrechte

Der im Oktober 2012 eingeführte Piepenbrock Verhaltenskodex beschreibt im Punkt „Vertrauen und Respekt“ den maßgeblichen Handlungsrahmen, um Menschenrechte in der Organisation einzuhalten. Über die Inhalte des Piepenbrock Verhaltenskodexes informieren die verantwortlichen Vorgesetzten ihre Mitarbeiter, während neue Mitarbeiter bereits im Zuge ihrer Einarbeitung im Hinblick auf den Verhaltenskodex geschult werden. Damit stellt Piepenbrock sicher, dass seine Mitarbeiter unternehmerisch verantwortungsbewusst und im Einklang mit den Werten des Unternehmens handeln sowie somit den Schutz der Menschenrechte wahrnehmen.

Piepenbrock verfügt über ein integriertes, flächendeckend implementiertes Managementsystem. Das Unternehmen begreift die Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2008 als Verpflichtung, seine Geschäftsprozesse regelmäßig zu bewerten und Verbesserungsprozesse einzuläuten. Die Kommunikation und Schulung des Verhaltenskodexes ist als Prozess in das integrierte Managementsystem integriert. Eine zentrale Beschwerdestelle prüft Vergehen und leitet notwendige Schritte ein. Es liegen keine Abweichungen oder Verletzungen vor.

Im Managementsystem von Piepenbrock ist die Überprüfung der Nachunternehmer und Partner verankert. Die wichtigsten Geschäftspartner gaben im Rahmen einer Lieferantenbefragung im September 2012 Auskunft über folgende Themen: Einhaltung der ILO Kernarbeitsnormen, Umweltschutz, Mitarbeiterrechte und ethisches Geschäftsgebaren sowie eigene Nachhaltigkeitsprojekte. Die Ergebnisse werden zukünftig in persönlichen Gesprächen zwischen dem Einkauf und Partnern weiterverfolgt.

Arbeitsnormen

Der Piepenbrock Verhaltenskodex nimmt eindeutig Stellung und untersagt jegliche Form von Diskriminierung. Die Aspekte Zwangsarbeit, persönliche Würde und ein von Respekt und Toleranz geprägtes Arbeitsumfeld sind im Absatz „Vertrauen und Respekt“ klar definiert. Piepenbrock erkennt die nationalen und internationalen Gesetze für Vereinigungsfreiheit und Mitarbeiterrechte an und hält alle Richtlinien ein.

Im März 2012 unterzeichnete Piepenbrock die Charta der Vielfalt. Die Unterzeichner dieser bundesweiten Initiative verpflichten sich gleichzeitig dazu ein Umfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unabhängig von Religion, Alter, sexueller Orientierung und Identität gleich behandelt werden.

Jeder Piepenbrock Mitarbeiter wird über das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz informiert. Piepenbrock beschäftigt viele Menschen unterschiedlicher Herkunft. In der Zusammenarbeit bringen sie ihre verschiedenen Talente ein und fördern dadurch innovatives Denken. Nur in einem positiven Klima können sich Piepenbrock Mitarbeiter frei entfalten und ihre Potenziale optimal einbringen. Insgesamt beschäftigt das Familienunternehmen aus dem niedersächsischen Osnabrück knapp 27 000 Mitarbeiter aus 111 verschiedenen Ländern. Basis der Überwachung sind Auswertungen von internen Audits, Unternehmensauswertungen sowie jährliche Berichte zum Arbeitsschutzmanagement.

Umweltschutz

Seit Beginn des Jahres 2010 gibt Piepenbrock seinem langjährigen Engagement für die Umwelt einen verbindlichen Namen: Mit dem Programm "Piepenbrock Goes Green" gestalten wir interne Abläufe, Produkte und Dienstleistungen in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher. Damit integrieren wir den Umweltschutz fest in das Nachhaltigkeitskonzept des Unternehmens. Unsere Vision: kohlendioxidneutrale Dienstleistungen und Produkte.

Um die nachhaltige Umweltentwicklung sicherzustellen, hat das Unternehmen unternehmensweit Umweltziele definiert, die jährlich überprüft und aktualisiert werden. Derzeit ermittelt Piepenbrock die Verbrauchswerte seiner bundesweiten Immobilien. Zusammengefasst mit den Werten aus Flottenmanagement, Geschäftsreisen und Materialverbrauch wird Piepenbrock seinen CO₂-Footprint im Jahr 2013 ermitteln und Aktivitäten mit Zielen zur kontinuierlichen Reduzierung bzw. Optimierung verankern.

Mit einer nachhaltigen Partnerkampagne eröffnet Piepenbrock seinen Kunden die Möglichkeit, einen konkreten Beitrag zum aktiven Umweltschutz zu leisten. Im Rahmen der Aktion „Wachstum“ pflanzt Piepenbrock für Neuumsatz Bäume im brandenburgischen Naturpark Stechlin im Ruppiner Land, wo das Unternehmen auf über 2200 Hektar den firmeneigenen Forst Rheinshagen unterhält. Für dieses gemeinsame Engagement für die Umwelt verleiht Piepenbrock jedem Kunden eine individuelle Urkunde (18 704 Bäume, Stand 03/2013) und leistet einen Ausgleich für die entstandenen Umweltauswirkungen.

Die Tochterunternehmen Hastamat und LoeschPack Verpackungstechnik sind Hersteller von Verpackungsmaschinen. Sie sind die ersten Produzenten auf dem Markt, die CO₂-neutrale Maschinen anbieten. Seit Mai 2011 berechnen sie alle anteiligen CO₂-Emissionen bei der Maschinenherstellung, um diese über Baumpflanzungen im firmeneigenen Forst und über Klimaschutzprojekte auszugleichen. So konnten im Zusammenspiel mit der Organisation firstclimate insgesamt schon 4600 Tonnen Kohlenstoffdioxid in einem Windpark kompensiert werden.

Umweltschutz betreibt Piepenbrock bereits seit Anfang der 1990er Jahre, als der erste Umweltbeauftragte benannt wurde. Wichtig ist, die Gesamtheit der ökologisch wie auch sozialen Aufgaben in die bundesweiten Niederlassungen zu transportieren. Piepenbrock sensibilisiert seine Mitarbeiter für nachhaltiges Handeln. Seit 2012 ist das Thema Nachhaltigkeit Teil des Schulungsprogramms, das alle Kunden- und Objektbetreuer im Service Center in Osnabrück absolvieren.

Korruptionsbekämpfung

Auf allen Ebenen des Unternehmens herrscht ein klares Bewusstsein dafür Korruption unter keinen Umständen zu dulden. Der Piepenbrock Verhaltenskodex definiert dazu als Grundsatz: „Wir tolerieren keine Form der Bestechung oder Korruption. Wir lassen uns in unseren Geschäftsentscheidungen und unserem Verhalten nicht durch Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen beeinflussen. Wir wählen Lieferanten und Dienstleister sorgfältig nach sachlichen Kriterien aus und treffen geschäftliche Entscheidungen im besten Interesse von Piepenbrock.“ Interne Audits und Auswertungen von Rechtsfällen stellen sicher, dass Piepenbrock in der Praxis keine Grundlage für Korruption oder Bestechung bietet.

Piepenbrock ist Mitglied der Sedex Datenbank (Supplier Ethical Data Exchange), einer Non-Profit-Organisation für Unternehmen, die sich zur kontinuierlichen Verbesserung des ethisch-sozialen Verhaltens entlang ihrer gesamten Lieferkette bekennen. Die vier zentralen Bereiche sind Arbeitsrichtlinien, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ethisches Geschäftsgebaren und Umweltschutz.

Immer mehr Hersteller verlangen von ihren Zulieferern und Dienstleistungspartnern Nachweise über ethisch verbindliches Handeln, weil ihre Kunden zunehmend ganzheitlich nachhaltige Produkte einfordern und dies auch in ihrem Konsumverhalten zum Ausdruck bringen. Ein Standard, der dabei einen breiten Konsens und große Verbreitung gefunden hat, ist „SMETA“. Die Abkürzung steht für „Sedex Members Ethical Trade Audit“ und bezeichnet ein Verfahren, das überprüft, ob das jeweilige Unternehmen einen umfangreichen Katalog an ethischen und sozialen Standards erfüllt. Im September 2012 führte ein externer Zertifizierer das erste SMETA-Audit für die Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG durch. In allen Punkten erfüllte Piepenbrock die Anforderungen.

Anlagen:

Code of Conduct

SMETA-Audit Bestätigung