

## GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

FORTSCHRITTSBERICHT DER INVENIO AG  
ZUR UMSETZUNG DER PRINZIPIEN  
DES UN GLOBAL COMPACT 2013



## FORTSCHRITTSBERICHT DER INVENIO AG FÜR DEN UN GLOBAL COMPACT

### INHALT

Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung .....	1
Firmenkurzprofil .....	2
Menschenrechte .....	3
Arbeitsnormen .....	6
Umweltschutz .....	10
Korruptionsbekämpfung .....	13

## ERKLÄRUNG ZUR FORTGESETZTEN UNTERSTÜTZUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nachhaltigkeit in all ihren Facetten war und ist ein gesellschaftsübergreifendes und über die Maßen relevantes Handlungsfeld. Der Global Compact der Vereinten Nationen fungiert vorbildlich als internationales Organ zur Sensibilisierung für die zentralen Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption.

Als neues Mitglied des Global Compact hat invenio zunächst alle bestehenden Maßnahmen gesichtet und auf ihre Funktionalität geprüft, um einen Beitrag zur Förderung der Kernanliegen zu leisten. Diese und die herausgearbeiteten Ergänzungen können Sie in unserer Fortschrittsmitteilung nachlesen. Auch in Zukunft werden wir neue Ideen generieren und arbeitsalltäglich umsetzen, um die Ziele des Global Compact bestmöglich zu unterstützen.

gez. Kai F. Wißler

CEO invenio AG

## FIRMENKURZPROFIL

Die invenio AG ist der innovative Lösungslieferant für das gesamte Engineering. Als Full-Service-Dienstleister übernimmt, unterstützt oder begleitet das Unternehmen den gesamten Produktentstehungsprozess in den Bereichen Entwicklung, Industrialisierung, Software und Beratung – ganzheitlich und branchenübergreifend.

Seit der Gründung 1986 als Konstruktionsbüro in Rüsselsheim, erweiterte invenio rasant seine Geschäftsstellen an den Entwicklungs- und Fertigungsstandorten verschiedener Kunden. Heute sind wir deutschlandweit an insgesamt zwölf Standorten vertreten:

- |               |               |
|---------------|---------------|
| → Düsseldorf  | → München     |
| → Hamburg     | → Nauheim     |
| → Heidelberg  | → Regensburg  |
| → Ingolstadt  | → Rüsselsheim |
| → Karlsruhe   | → Willich     |
| → Ludwigsburg | → Wolfsburg   |



## MENSCHENRECHTE

PRINZIP 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten.

PRINZIP 02: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Die invenio AG verpflichtet sich, die internationalen Menschenrechte zu schützen und umfassend zu achten – dies bezieht sich nicht nur auf das Unternehmen selbst, sondern auch auf unser Umfeld. Zur Wahrung der Menschenrechte halten wir uns zum einen an das geltende deutsche Recht und haben zum anderen Richtlinien entwickelt, die unternehmensweit Bestand haben und von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter einzuhalten sind. Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Rasse, Nationalität, Religion, Behinderung, sozialer Herkunft und sexueller Orientierung.

## MASSNAHMEN:

### EINFÜHRUNG VERHALTENSKODEX: INVENIO-COMPLIANCE

Unser Verhaltenskodex 'invenio-Compliance' wird als webbasierte Intranet-Lösung zentral jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt. Für neu eingestelltes Personal findet eine Einführungsveranstaltung statt, in der ebenfalls auf die Relevanz und die zwingende Einhaltung der Richtlinien hingewiesen wird. Unsere Compliance-Beauftragte ist als zentrale Ansprechpartnerin jederzeit für Rückmeldungen, Anregungen und Fragen mittels einer speziell eingerichteten E-Mail-Adresse erreichbar. Die Kontakt-Details werden proaktiv an die Mitarbeiter/innen kommuniziert. Durch interne Kommunikationskanäle wie die Mitarbeiterzeitung (invenio Times) wird außerdem in regelmäßigen Abständen für die Thematik sensibilisiert. Weiterhin wurde ein Schreiben aufgesetzt, das unseren Verhaltenskodex an unsere Lieferanten kommuniziert und die

Weiterführung der Geschäftsbeziehung an dessen Einhaltung koppelt. Die breit gefächerte Verbreitung dieses Schreibens ist eines unserer Ziele in 2014, um mehr Öffentlichkeit für diese Kernthematik zu erlangen. Mithilfe unserer flachen Hierarchien und diversen Gesprächsplattformen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten schaffen wir eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Missstände angezeigt werden können und sollen. Dies kann selbstverständlich jederzeit auch anonym geschehen. Zudem können sich unsere Mitarbeiter/innen bei Fragen oder Problemen an unseren Gleichberechtigungs- und Frauenbeauftragten wenden.

#### BILDUNG ALS ZENTRALES MENSCHENRECHT

Wir sehen Bildung als ein zentrales Menschenrecht an. Aus diesem Grund werden zum einen Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen und zum anderen kostenfreie CAD-Kurse (Computer Aided Design) für Jugendliche angeboten. Die CAD-Kurse finden in der Regel zweimal jährlich in den Oster- bzw. Herbstferien der Schülerinnen und Schüler regionaler Schulen statt. Hier können sich künftige Berufs-Neueinsteiger/innen einen Eindruck vom Arbeitsalltag eines Ingenieurs verschaffen und die Grundlagen der computerbasierten Entwicklung erlernen. Das Konzept wurde 2012 mit dem zweiten Platz des Förderpreises Fachkräfte der IHK Darmstadt in der Kategorie 'Unternehmen' ausgezeichnet. Zudem bekräftigt uns die Auszeichnung mit dem Deutschen Bürgerpreis 2011 zum Schwerpunktthema 'Bildung! Gleiche Chancen für alle', verliehen durch die lokale Bürgerinitiative des Kreises Groß-Gerau 'Für mich, für uns, für alle', unser Engagement weiter auszubauen.

Der Unternehmensgründer Alfred Keschges machte hierzu mit seiner in diesem Jahr neu geschaffenen Stiftung den nächsten Schritt zur Unterstützung heranwachsender Kinder. Mit der Stiftung möchte er einen nachhaltigen Beitrag zur Ausbildung und schulischen Förderung von Jugendlichen leisten. Konkrete Maßnahmen werden im Jahr 2014 durchgeführt und in einer der nächsten Fortschrittsmitteilungen thematisiert. Weiterhin bieten wir jedes Jahr jungen Mädchen im Rahmen des 'Girls'Day' die Chance, einen Einblick in das technische Berufsfeld zu erlangen und sich für eine Laufbahn in diesem Bereich zu begeistern. Grundsätzlich unterstützen wir von der Schülerin bzw. dem Schüler bis zur

Studentin/zum Studenten durch Praktika, Ausbildung, werkstudentische Tätigkeiten oder die Betreuung von Abschlussarbeiten, um junge Potenziale frühzeitig zu fördern und für das Berufsleben zu stärken. Die ebenfalls in diesem Jahr gegründete invenio Academy stellt das vielfältige Fort- und Weiterbildung-Programm den Mitarbeiter/innen ebenso wie Interessenten/Kunden zur Verfügung. Für unsere Mitarbeiter/innen werden diese Veranstaltungen, wie alle intern durchgeführten Weiterbildungen, selbstverständlich kostenfrei angeboten. Jede/r unserer Mitarbeiter/innen haben im Jahr 2012 durchschnittlich ca. 42 Stunden interne bzw. externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrgenommen. In 2013 investierte das Unternehmen mit ca. 39 Stunden pro Mitarbeiter/innen in einen ähnlichen zeitlichen Umfang.

## ARBEITSNORMEN

PRINZIP 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie  
ferner für

PRINZIP 04: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

PRINZIP 05: die Abschaffung der Kinderarbeit und

PRINZIP 06: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Wir verurteilen Kinderarbeit. Die Beachtung der gesetzlichen Regelungen zum Mindestalter für Beschäftigte ist für uns selbstverständlich. Wir verurteilen ebenso jegliche Zwangsarbeit sowie körperliche Bestrafung, Bedrohung und Belästigung von Mitarbeiter/innen. Sämtliche Verstöße werden umgehend gemeldet und nicht toleriert. Weiterhin erkennt die invenio AG gemäß den nationalen gesetzlichen Regelungen das Recht unserer Mitarbeiter/innen auf Vereinigungsfreiheit an. Gehälter bzw. Löhne, Sozialleistungen sowie Arbeitszeit entsprechen bei invenio mindestens den gesetzlichen Standards vor Ort. Der Schutz unserer Mitarbeiter/innen vor Gefahren am Arbeitsplatz sowie die Unterstützung gesundheitsfördernder Maßnahmen haben für uns höchste Priorität. Alle diese Punkte sind zusätzlich in den invenio-Compliance festgeschrieben und für alle invenio-Standorte verbindlich.



## MASSNAHMEN:

### EINFÜHRUNG EINES INTEGRIERTEN MANAGEMENT SYSTEMS (IMS)

Die Erweiterung unseres Qualitätsmanagementhandbuches auf ein integriertes Management System in diesem Jahr dient der Optimierung der Koordination, Umsetzung und Kontrolle der zentralen Themenbereiche Arbeitssicherheit, Umweltschutz und invenio-Compliance. Das neue IMS bietet eine strukturelle Unterstützung für das bereits vorhandene Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutzsystem, das unseren Mitarbeiter/innen sichere und gesunde Arbeitsbedingungen gewährleistet. Die Einhaltung des Systems wird ständig von unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten aktiv geprüft und verbessert. Beispiele hierfür sind Erste-Hilfe-Ausbildungen, Vorsorgeuntersuchungen, Gefährdungsbeurteilungen, Schutzausrüstung oder auch die Brandschutzregelungen. Zusätzlich finden jährlich Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses statt, bei denen notwendige Maßnahmen zur Arbeitssicherheit abgestimmt und deren Umsetzung koordiniert werden. Alle Informationen rund zum Thema Arbeitsschutz werden zum einem jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen durch unsere Sicherheitsbeauftragte näher gebracht und zum anderen zentral über das Intranet zur Verfügung gestellt.

### ERGONOMIE UND GESUNDHEITSFÖRDERNDE MASSNAHMEN

Alle Mitarbeiter/innen in den konstruktionsbedingten Abteilungsbereichen und Einzelne in den Verwaltungsbereichen verfügen über einen höhenverstellbaren Tisch am Arbeitsplatz. Für Mitarbeiter/innen mit Rückenleiden sind elektrisch höhenverstellbare Tische obligatorisch und sie bekommen außerdem bei Bedarf einen orthopädischen Bürostuhl am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Weiterhin können ergonomische Tastaturen etc. von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter beantragt werden. Zur Unterstützung der Gesundheit werden außerdem regelmäßig Nichtraucherseminare angeboten, die von unseren Mitarbeiter/innen stets positiv angenommen werden. Seit 2010 konnten wir allein in unseren Lokationen in Rüsselsheim und Karlsruhe rund 30 Teilnehmer/innen verzeichnen. Ziel ist es, die Bekanntheit der Nichtraucherseminare zu steigern und in weiteren Lokationen anzubieten.

## VERBESSERTE ZUFRIEDENHEIT DURCH FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE UND KONSTRUKTIVES MITEINANDER

Da Gesundheit und Zufriedenheit eng miteinander verknüpft sind, wollen wir zum einen die gemeinschaftliche Atmosphäre positiv beeinflussen und zum anderen arbeitnehmernahe Arbeitszeitmodelle fördern. Der iSEKs-Sensitizer (invenio **S**ervice **E**xcellence **K**unden **s**ehen) fördert gemeinsam mit den SIM-Gesprächen (**s**trukturiertes invenio-**M**itarbeitergespräch) zwischen Mitarbeiter/in und Vorgesetzten die Reflektion auf beiden Seiten und das konstruktive Miteinander. Unterschiedliche flexible Arbeitszeitangebote wie Gleitzeit, vorübergehende Teilzeit, Lebensarbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit oder auch individuelle oder im Team vereinbarte Festlegungen der Arbeitszeiten sollen zum einen eine gesunde Work-Life-Balance unterstützen und zum anderen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Durch den positiven Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit kann langfristig die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen gewährleistet und dadurch auch gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch z. B. Stress entgegengewirkt werden.

Neben bereits existierenden Pausenecken und Küchen sind in einigen Lokationen Ruhe- bzw. Pausenräume vorhanden. Diese bieten den Mitarbeiter/innen einen Ort zur Entspannung und Ablenkung, damit sie ihre Aufgaben wieder energiegeladen und motiviert angehen können. Weiterhin ist eine anonyme Mitarbeiterbefragung in Diskussion, die Verbesserungspotenziale identifizieren soll, aus denen im nächsten Schritt Maßnahmen zur Umsetzung abgeleitet werden können.

## GEMEINSAME VERANSTALTUNG FÜR EIN POSITIVES ARBEITSKLIMA

Durch gemeinsame Events wie das Sommer- oder Weihnachtsfest, die Teilnahme an diversen sportlichen Veranstaltungen wie Firmenläufe oder invenio-interne Fußballturniere, eine Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter/innen sowie durch ein Mentorensystem wird das positive Arbeitsklima zusätzlich unterstützt und der innerbetriebliche Zusammenhalt gefördert. Hierzu gehören auch regelmäßige Teamevents oder auch kleinere, abteilungsübergreifende Veranstaltungen, die von den Mitarbeiter/innen eigenständig organisiert werden und für die invenio mindestens die Räumlichkeiten zur Verfügung stellt.

## VIELFALT ALS CHANCE

Wie bereits unter dem Kernthema 'Menschenrechte' angedeutet, toleriert invenio nicht nur die individuelle Unterschiedlichkeit sondern ist davon überzeugt, dass die Vielfalt innerhalb der Belegschaft einen persönlichen und unternehmerischen Mehrwert bietet. Der Anteil ausländischer Arbeitnehmer im Unternehmen beträgt deutschlandweit derzeit ca. 8 %. Dieser darf, kann und soll weiter ausgebaut werden. Gerade in noch immer männerdominiertem Berufsfeld des Engineerings ist es aus unserer Sicht besonders relevant, Frauen für eine Karriere im MINT-Bereich zu ermutigen und zu unterstützen. Eine Grundlage ist hierfür die Teilnahme am 'Girls' Day', der wichtigste Baustein allerdings sind die bereits erwähnten, flexiblen Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Wir sind stolz, einen für die Branche überdurchschnittlichen Frauenanteil von 30 % vorweisen zu können. Der gleiche Lohn für die gleiche Arbeit ist dabei selbstverständlich.

## UMWELTSCHUTZ

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.

Der Schutz der Umwelt ist integraler Bestandteil unserer invenio-Compliance. Der nachhaltige und verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen ist für unsere Mitarbeiter/innen im Projektalltag bindend. Die Einhaltung der geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ist obligatorisch und wird durch zusätzliche invenio-interne Maßnahmen erweitert. Wir leisten damit einen Beitrag zum Erhalt der natürlichen Ressourcen sowie zum Schutz unseres Klimas – auch für zukünftige Generationen – und sichern so gleichzeitig langfristig unsere eigene Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit.

## MASSNAHMEN:

Nicht erst seit Unterzeichnung der Verpflichtungserklärung zum Arbeitskreis 'Nachhaltigkeit und Mobilität' der Stadt Rüsselsheim ist Umweltschutz ein zentraler Bestandteil unseres Arbeitsalltages. invenio möchte mit gutem Beispiel voran gehen und Mitarbeiter/innen Möglichkeiten zum umweltbewussteren Leben aufzeigen. Dies betrifft unter anderem das Prinzip der minimalen Ressourcennutzung, die Abfallvermeidung und umweltschonende Entsorgung sowie die Vermeidung von Lagerausschüssen in der projektbezogenen Beschaffung. Unsere Mitarbeiter/innen sind dazu angehalten ihr eigenes Handeln zu reflektieren und beispielsweise unnötige Ausdrücke zu vermeiden, Strom und Wasser nicht zu verschwenden oder auch ihren Müll zu trennen bzw. auf eine umweltgerechte Entsorgung zu achten.

Bezüglich verwendeter Schadstoffe hält sich invenio an das national geltende Recht und möchte, nach Möglichkeit, auf die Verwendung solcher Materialien verzichten. Beispielsweise wird im Rahmen der Werbemittel-/Druckherstellung die Verwendung umweltbelastender Lacke reduziert und langfristig auf unbedenkliche Alternativen zurückgegriffen. Weiterhin wurde von uns gezielt ein Unternehmen zur Reinigung der Büroräume engagiert, das überwiegend umweltfreundliche Reinigungsmittel verwendet und weitestgehend auf Zusatzmittel verzichtet.

#### GEWINNUNG UND NUTZUNG REGENERATIVER ENERGIE

Unsere Lokationen sind dazu angehalten, bei ihren jeweiligen Stromanbieter auf Angebote regenerativer Energien umzustellen. Unser Standort in Rüsselsheim konnte hierdurch seit Januar 2008 jährlich ca. 261,73 Tonnen zurechenbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen vermeiden. Um diese Bilanz weiter zu verbessern, wurde außerdem 2012 eine Fotovoltaik-Anlage auf dem Dach unserer Lokation installiert, die seitdem bereits 118 600 kWh Strom generieren konnte. Unsere Kraftfahrzeuge für alle Mitarbeiter/innen werden außerdem überwiegend mit Eco-Motorenvarianten ausgestattet, die sich durch einen geringeren Spritverbrauch und CO<sub>2</sub>-Ausstoß auszeichnen. Zusätzlich wurde unsere regenerative Ausrichtung durch die Anschaffung eines Elektroautos unterstützt. Diese Lösung steht als zentrales 'Umwelt-Mobil' jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zur Verfügung und soll bevorzugt für vor allem Kurzstrecken eingesetzt werden. Ziel ist es, auch weitere Lokationen nach und nach mit solchen umweltfreundlichen Technologien auszustatten und deren Nutzung zu fördern. Mithilfe unserer Beratungskompetenz im Bereich Elektromobilität in München können wir außerdem unsere Kunden für die Relevanz und die Leistungs- sowie Zukunftsfähigkeit dieser neuen Techniken sensibilisieren. Durch seine ökosozial ausgerichtete Einstellung wurde CEO Kai F. Wißler 2012 in den Senat der Wirtschaft berufen. In diesem Gremium vereinen sich Stimmen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien, um sich gegenseitig zu unterstützen, Anregungen zu geben und Aufklärungsarbeit zu leisten. Damit soll ein Beitrag für die Festigung und Durchsetzung einer weltweiten ökosozialen Marktwirtschaft geleistet werden, die auf den Prinzipien der Humanität und Nachhaltigkeit basiert.

## SENSIBILISIERUNG UND GENERIEREN NEUER IDEEN

Im Zuge der Umstellung unseres Qualitätsmanagementhandbuches auf das integrierte Management System sowie der Einführung der invenio-Compliance wurden zum einen die Ziele und Richtlinien zur Verbesserung des Umweltschutzes formal verankert und zum anderen die Mitarbeiter/innen für die Thematik sensibilisiert sowie dazu angehalten, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Im Rahmen einer zentralen, webbasierten Maßnahmenliste können bereits realisierte Konzepte erläutert werden und so als Vorbild für andere Lokationen dienen. Weiterhin können hier Vorschläge unterbreitet werden, die dann auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden.

## OPTIMIERTE RESSOURCENNUTZUNG

In diesem Jahr konnten wir unter anderem durch die Erneuerung des Belüftungssystems in unserer Lokation in Rüsselsheim eine deutliche Verbesserung der Verbrauchswerte erreichen und so Ressourcen einsparen. Ein weiteres Beispiel hierfür ist die Server-Virtualisierung. Diese geht auf die Idee eines Mitarbeiters zurück und kann so gleichzeitig als positiver Hinweis auf das Funktionieren unserer Sensibilisierungsmaßnahmen gewertet werden. Durch diese Virtualisierung wird eine bessere Ausnutzung der Server-Hardware sowie Storage-Systeme gewährleistet, die das Ziel einer einfacheren Administration, der Optimierung der Ausfallsicherheit und der Steigerung der Energieeffizienz verfolgt. Die Maßnahme ermöglicht die Konsolidierung und den Betrieb mehrerer Server-Systeme auf einem Host-System. Damit wird sehr viel dedizierte Hardware eingespart, die jede für sich Energie verbrauchen würde. Gleichzeitig müssen so weniger Energie und Kosten für die Klimatisierung aufgewendet werden, da durch das Konzept weniger Abwärme entsteht. Im Sinne der Ressourcenschonung wurde außerdem die Informationspräsentation in unserem Welcome-Paket für neue Mitarbeiter/innen optimiert. Was zuvor für jeder/m neuen Mitarbeiter/in in Form eines Ausdrucks ausgehändigt wurde, wird nun digital auf dem vorbereiteten USB-Stick zur Verfügung gestellt.

## KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

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

Korruptionsfreiheit und Unbestechlichkeit gehören zu unseren gelebten Werten. Integeres Verhalten ist für uns die Basis für jegliche Zusammenarbeit. Sämtliche Formen der Korruption, Bestechung, Erpressung und Veruntreuung sind bei invenio strengstens verboten und werden nicht toleriert.

### MASSNAHMEN:

Die Null-Toleranz bezüglich Korruptions- bzw. Bestechungsversuchen wurden in unserer neuen Rahmen- oder Qualitätssicherungsvereinbarungen festgehalten. Bei Unterzeichnung verpflichten sich auch unsere Lieferanten und Subunternehmer zu ihrer Anwendung. Wir überzeugen unsere Geschäftspartner durch unsere Leistungen, Kompetenz und guten Ruf. Geschäftsabschlüsse sind von Transparenz geprägt und involvieren immer mehrere Personen. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen weder persönliche Vorteile gefordert oder angenommen, noch angeboten oder gewährt werden. Wird ein/e Mitarbeiter/in mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert, ist der direkte Vorgesetzte bzw. die Geschäftsleitung umgehend in Kenntnis zu setzen. Wir nehmen alle Hinweise auf nicht regelkonformes Handeln sehr ernst und gehen diesen sofort und in jedem Falle nach. Entsprechende Maßnahmen und Konsequenzen werden ohne Verzögerung eingeleitet. Weiterhin ist grundsätzlich jede/r Mitarbeiter/in dazu verpflichtet, eigenständig und kontinuierlich zu prüfen, ob ein Geschenk oder eine Einladung der gängigen Geschäftspraxis entspricht. Im Zweifelsfall ist dies mit unserer Geschäftsleitung abzustimmen. Verstöße gegen unsere Vereinbarungen oder die invenio-Compliance können und sollen von den Mitarbeitern gemeldet werden. Ebenso sind unsere Partner, Lieferanten oder Kunden aufgefordert das ethische Verhalten des Unternehmens zu prüfen und ggf. zu melden.

Um unsererseits jegliche Grauzonen zu umgehen, ist es bei invenio Tradition, keine Weihnachtspräsente oder ähnliches zu überreichen, sondern die eingesparten Summen für soziale Projekte zu investieren. In diesem Jahr kommt unsere Spende beispielsweise bereits zum dritten Mal der Bärenherz Stiftung für das Kinderhospiz in Wiesbaden zugute.

Weiterhin sind unsere Kunden Center dazu angehalten, Geschenke von Zulieferern oder Kunden nicht unreflektiert anzunehmen und, falls noch nicht gängige Praxis, diese im jeweiligen Team gleichberechtigt zu verlosen. Geschenke mit unverhältnismäßig hohem Wert sollen und dürfen nicht angenommen werden. Ziel ist es, das Bewusstsein hierfür zu stärken und für die Einhaltung besser zu kontrollieren durch beispielsweise zentral sensibilisierte Mitarbeiter/innen.

Weiterhin ist für 2014 eine deutschlandweite, webbasierte Fortbildung in Diskussion, die von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter absolviert werden muss und als Kontrollelement mit einem Zertifikat abgeschlossen wird.