Fortschrittsbericht 2013

Communication on Progress (COP)

Magmapool Sales and Marketing Services AG

United Nations Global Compact

Unterstützungserklärung für den UN Global Compact

Abbildung 1: Helga Geller und Dr. Detlev Fey Vorstand der Magmapool AG

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Global Compact ist die größte und wichtigste Vereinigung für verantwortungsbewusste Unternehmensführung weltweit. Die freiwillige Orientierung an den zehn Prinzipien des Global Compact ist von großer Bedeutung, wenn es gilt, einen Fortschritt darin zu erzielen, dass die Menschenrechte geachtet, die internationalen Arbeitsstandards umgesetzt, die Umwelt geschützt und Korruption verhindert werden.

Auch für mittelständische Unternehmen ist es möglich, die Prinzipien des Global Compact zu verinnerlichen und es ist überaus sinnvoll, konkrete Maßnahmen zur Umsetzung und Einhaltung der zehn Prinzipien des Global Compact auf den Weg zu bringen. Die Magmapool AG ist dem Global Compact daher im August 2013 beigetreten.

In unserem Unternehmen erscheinen uns aufgrund vieler nationaler und internationaler Kontakte mit Kunden und Lieferanten verschiedene Maßnahmen zum Umweltschutz und zur Einhaltung der Menschenrechte besonders sinnvoll. Wir haben unser Bestreben, die Prinzipien des Global Compact umzusetzen, nicht nur auf unsere Magmapool-Mitarbeiter übertragen, sondern auch auf die Auswahl, das und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten im In- und Ausland ausgeweitet, um auf diese Art und Weise die Einhaltung der Global Compact-Prinzipien sicherzustellen.

Es hat sich gezeigt, dass die Umsetzung der zehn Prinzipien im Einklang mit nachhaltigem Wirtschaften steht. Ein Unternehmen kann nur langfristig profitabel sein, wenn neben den ökonomischen Vorgaben sowohl ökologische als auch soziale Ziele berücksichtigt werden.

Im ersten Jahr unserer aktiven Unterstützung haben wir uns intensiv und detailliert mit den Richtlinien des Global Compact auseinandergesetzt und weitere betriebliche Maßnahmen ergriffen, um die zehn Prinzipien im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen.

Nach wie vor unterstützt die gesamte Magmapool Sales and Marketing Services AG den Global Compact aus voller Überzeugung und wird auch in den kommenden Jahren weiter verstärkt und kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Paktes zu fördern und diese in den täglichen Unternehmensprozess aktiv einzubinden.

Unser erster Jahresbericht soll darüber informieren, welche bisherigen Maßnahmen getroffen wurden und zu welchen Resultaten dies geführt hat.

Unterschrift Vorstand

Firmenprofil

Die Magmapool AG entwickelt und betreibt Online-Prämienprogramme für Unternehmen. Wir entwickeln die Software und übernehmen das komplette Prämienmanagement sowie weitere Dienstleistungen. Wir sind ein Full-Service Dienstleister für den internationalen Einsatz von Vertriebs-Prämienprogrammen.

Im vergangenen Jahr feierte die Magmapool AG ihr 10-jähriges Jubiläum. In dieser Dekade hat sich Magmapool zu einem der am schnellsten wachsenden Technologie-Unternehmen in Deutschland und EMEA entwickelt. Das macht uns stolz und gibt uns den Mut für die nächsten Schritte.

Wir haben das Unternehmen von Anfang an nach klaren Prinzipien geführt: Entwicklung und Betrieb von Vertriebs-Prämienprogrammen im B2B-Bereich, konsequente Internet-Technologie, Premium-Qualität bei allen Aktivitäten und Produkten sowie Kontrolle aller Prozesse durch autarke Strukturen.

Die Geschwindigkeit des Wachstums stand dabei niemals im Fokus unseres Denkens. Umso schöner ist es, dass wir nun damit belohnt werden.

Eingesetzte Maßnahmen und deren Ergebnisse

Folgende Maßnahmen werden bei Magmapool seit Beitritt im August 2013 neu eingeführt bzw. seitdem kontinuierlich durchgeführt und verbessert.

Menschrechte

Internationale Menschenrechte

Magmapool achtet die internationalen Menschenrechte, wie sie sich in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen definieren. Ein Hauptaugenmerk legt die Magmapool AG auf verantwortungsbewusstes und rechtstreues Handeln aller Mitarbeiter.

Magmapool-Werte

In unseren Magmapool-Werten sind soziale Standards wie Löhne und Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit, aber auch unsere Prinzipien gegenüber Kinderarbeit und Diskriminierung, fest verankert.

Alle unsere Mitarbeiter haben die Magmapool-Werte verinnerlicht, sodass ein guter Umgang untereinander eine Selbstverständlichkeit ist. Sobald negatives Gerede oder erste Anzeichen von Mobbing zu erkennen sind, werden diese sofort unterbunden. Auch die offene und ehrliche Kommunikation zwischen den Kollegen bei Magmapool ist selbstverständlich.

In Zukunft ist es geplant einen Magmapool Verhaltenskodex einzuführen, sodass die Magmapool-Werte auch auf unsere Lieferanten weltweit übertragen werden können.

Arbeitsnormen

Auf die Prinzipien 3-5 werden im Näheren nicht eingegangen, weil diese bei Magmapool keine Umsetzung finden.

Flexible Arbeitszeiten

Bei Magmapool haben alle Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten. Die Kernarbeitszeit ist zwischen 10 und 16 Uhr. Magmapool unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wirkt auf ein ausgewogenes Verhältnis, auch bei einer 40 Stundenwoche, zwischen Arbeits- und Privatleben hin.

Gesundheit

Magmapool fördert die Gesundheit der Mitarbeiter durch z.B. großzügige Pausenregelungen, Kantine, Unterstützung sportlicher Aktivitäten usw.

Aufstiegschancen

Magmapool schafft durch ein stetiges Wachstum einen sicheren Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter. Des Weiteren werden bei Magmapool den Mitarbeitern Aufstiegschancen

und Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung geboten. Magmapool hat junge Mitarbeiter, die im Hause gelernt und ihre Ausbildung gemacht haben, mittlerweile in verschiedene Führungspositionen gebracht Die Mitarbeiter werden gefördert sich selbst einzubringen und somit einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im fachlichen und sozialen Ablauf zwischen den einzelnen Bereichen sicherzustellen.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei Magmapool werden kulturelle Unterschiede respektiert. Wir selbst und auch unsere Geschäftspartner dürfen bei ihrer Beschäftigung niemanden diskriminieren. Entscheidungen u.a. über eine Anstellung, Lohn, Sozialleistungen, Fortbildungsmaßnahmen, Beförderung und Kündigung basieren einzig auf Fähigkeiten und Verhalten der Mitarbeiter. Solche Entscheidungen hängen weder von der Abstammung, dem Geschlecht, der Religion, dem Alter, dem Familienstand, noch der politischen Überzeugung ab, sondern beruhen alleine auf der Leistung einer Person.

- An unserem Unternehmensstandort in Montabaur sind Arbeitnehmer mit unterschiedlicher Staatsbürgerschaft, Herkunft und Religion beschäftigt. Jeder einzelne Mitarbeiter bekommt die gleichen Chancen.
- Die Frauenquote beträgt in unserem Unternehmen 60 Prozent. Nicht nur im Vorstand, sondern auf allen Ebenen sind auch Frauen in führenden Positionen tätig.

Teamgeist

2013 wählte der Vorstand „Wir sind ein Team“ zum internen Leitsatz des Jahres.

Im Arbeitsalltag spiegelt sich dies beispielweise in einem wöchentlichen Jour Fixe wider, zu dem sich alle Mitarbeiter versammeln und sich gegenseitig über aktuelle Vorgänge informieren. Der Blick über den Tellerrand auch in andere Bereiche schafft gemeinsames Wissen und Verständnis für die Arbeit der Kollegen.

Wir veranstalten außerdem regelmäßig Teamevents: 2013 waren dies eine Kanufahrt, ein Kochkurs sowie die gemeinsame Teilnahme am Münz-Firmenlauf in Koblenz.

Umweltschutz

Druckerpapier sparen

Ausgangsrechnungen an Kunden und Lieferanten wurden in der Vergangenheit ausgedruckt in postalisch verschickt. 2013 erfolgte die Umstellung auf elektronischen Versand.

Eingangsrechnungen und andere Dokumente, die in verschiedenen Bereichen griffbereit sein müssen, wurden bisher vervielfältigt und in Papierform an

verschiedenen Stellen abgelegt. Seit 2013 werden diese Dokumente – falls sie nicht bereits elektronisch vorliegen – einmalig eingescannt und so im Netzwerk abgelegt, dass alle Mitarbeiter, die damit arbeiten, Zugriff haben.

Ausdrucke werden nur noch in einzelnen Fällen vorgenommen.

Diese Maßnahmen sparen Papier, Archivraum, Zeit und Kosten in nicht unerheblichem Umfang und sind von den Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen worden.

Entsorgungs-Management

Wo immer es möglich ist, statten wir Geräte mit Akkus aus, anstatt Batterien zu verwenden, um so wenig leere Batterien wie möglich zu produzieren.

Um Müll zu reduzieren, die Umwelt zu schonen und Kosten zu sparen, hat Magmapool 2013 eine strikte Mülltrennung, zwischen Papier, Glas, Bio und Restmüll eingeführt.

Magmapool verschickt im Durchschnitt 250 Pakete pro Tag. Um den Abfall deutlich einzusparen, wird das Verpackungsmaterial bei Magmapool nach Möglichkeit wiederverwendet.

Strom sparen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich stets, das Licht nicht unnötig brennen zu lassen. Auch die Geräte, die Strom verbrauchen, werden am Abend stets ausgeschaltet.

Des Weiteren wird über den Einsatz der Klimaanlagen in den einzelnen Büros sorgfältiger nachgedacht.

Eine Umstellung auf Ökostrom ist in Planung.

Prämienangebot

Ökologie ist nicht nur wichtig, sondern ein Megatrend und gesellschaftlich überaus relevant. Aus diesem Grund haben wir die Entscheidung getroffen, umweltfreundliche Prämien bewusst und dauerhaft in unser Produktsortiment zu integrieren – das entspricht unserer Überzeugung und damit treffen wir zugleich die Vorlieben unserer Endverbraucher. In dem Prämienprogrammen unserer Kunden ist eine eigene, deutlich sichtbare Kategorie „Ökologische Prämie“ integriert in der umweltfreundliche Produkte noch einmal unter einer eigenen Überschrift prägnant angeboten werden.

Korruptionsbekämpfung

Grundsatz der Magmapool AG ist es, Korruption in jeder Form, gleichgültig ob direkt oder indirekt, zu unterbinden. Daher legen wir bereits bei der Auswahl unserer Geschäftspartner erhöhten Wert auf die Einhaltung unserer ethischen Werte. Zweifelhafte Angebote, die durch eine Zugabe von Sach- oder Geldmitteln attraktiver gemacht werden sollen, werden von Magmapool nicht in Betracht gezogen.

Verzicht auf Weihnachtsgeschenke

Geschenke, die im Laufe des Jahres an einzelne Mitarbeiter gemacht werden, werden bereichsübergreifend gesammelt und am Jahresende in einer Tombola unter allen Mitarbeitern verlost. Auf diese Art stellt Magmapool sicher, dass solche Präsente an alle Mitarbeiter, unabhängig davon, wie viel Kontakt sie persönlich aufgrund ihrer Tätigkeit mit Geschäftspartnern haben, gerecht verteilt werden – eine Regelung, aus der sich auch der Vorstand nicht ausnimmt.

Veröffentlichung des Fortschrittsberichts

Als Teilnehmer des Global Compacts erstellen wir jährlich einen Fortschrittsbericht. Dieser wird auf der Internetseite der Magmapool AG (www.magmapool.de) veröffentlicht sowie auf der Webseite des Global Compact (www.unglobalcompact.org) zur Verfügung gestellt.