

Communication on Progress 2015

Ökologie und Ökonomie im Einklang

Dornseif® Winterdienst mit System
Gildenstraße 34
48157 Münster

Telefon: 0251 / 91 58 89 - 0
Telefax: 0251 / 91 58 89 - 300
E-Mail: info@dornseif.de
Internet: www.dornseif.de

Inhalt

Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung	3
Menschenrechte	4
Grundsätze und Ziele	4
Umsetzung und Ergebnisse	4
Arbeitsnormen	6
Grundsätze und Ziele	6
Umsetzung und Ergebnisse	6
Umweltschutz	8
Grundsätze und Ziele	8
Umsetzung und Ergebnisse	8
Korruptionsbekämpfung	10
Grundsätze und Ziele	10
Umsetzung und Ergebnisse	10
Was es noch zu sagen gibt	11
Impressum	12

Erklärung zur fortgesetzten Unterstützung

Wir, die Firma Dornseif, unterstützen die zehn Prinzipien des Global Compact im Bereich Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir fördern diese Prinzipien in unserem Einflussbereich und bekunden unsere Absicht weiterhin aktiv zu sein. Wir kommunizieren dieses Engagement klar gegenüber unseren Stakeholdern und der allgemeinen Öffentlichkeit.

Wir sind stets bedacht unsere Entscheidungen klar zu formulieren und transparent zu machen. Aus diesem Grund halten wir unsere Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit in diesem Dokument fest.

Ziel unseres COP ist es, unseren Wunsch des ethischen Handelns, diese Zielsetzung, jedem Mitarbeiter, jedem Kunden, jedem Geschäftspartner und grundsätzlich jedem Interessierten verständlich und nachvollziehbar darzulegen.

Durch den nachfolgenden COP für das Jahr 2014 kommuniziert die Firma Dornseif e.Kfr. ihre Bemühungen und Unterstützung bei der Fortschreibung der Global Compact Prinzipien.



Markus Dornseif
Prokurist

Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Grundsätze und Ziele

Die Beachtung der Menschenrechte und fundamentaler Sozialstandards ist Grundsatz jedes menschlichen Zusammenlebens. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen nicht nur diesem Grundsatz, sondern auch den Zielen und Erwartungen von Dornseif.

Das gilt innerhalb unseres Unternehmens ebenso, wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern.

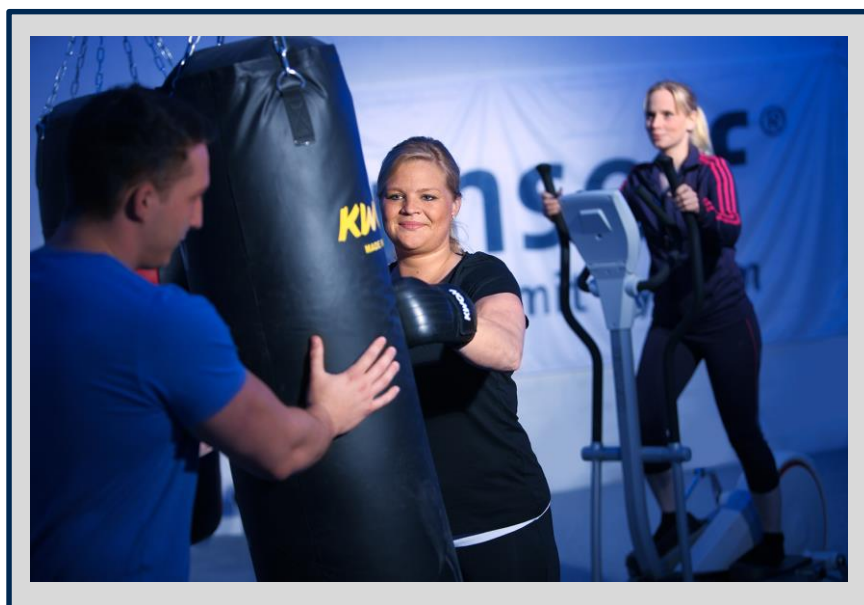
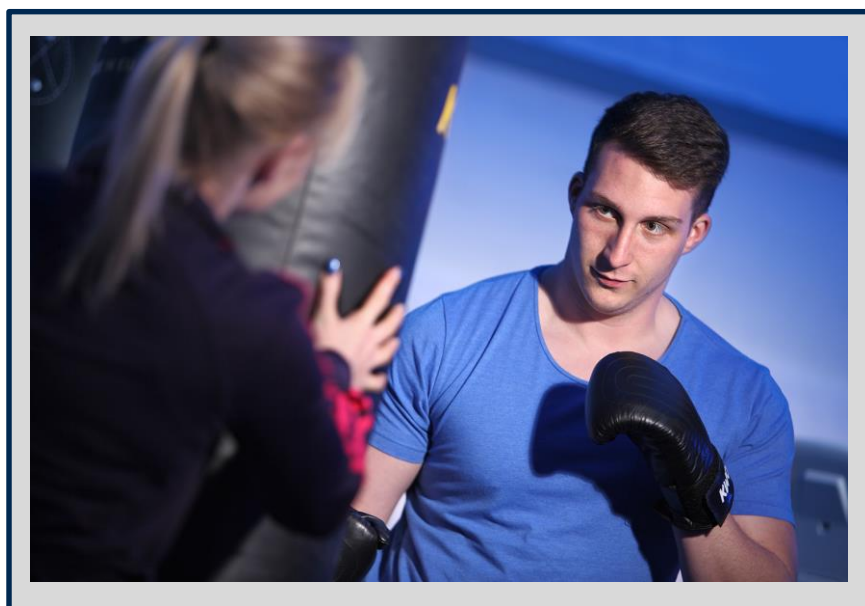
Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und grundlegenden Sozialstandards nicht verletzt werden. Gleichzeitig verpflichtet sich die Unternehmensleitung ein Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich Mitarbeiter frei von Vorurteilen und Ausgrenzung entwickeln können.

Umsetzung und Ergebnisse

Wir verpflichten uns, alle Mitarbeiter, Kunden und Partner unabhängig ihres religiösen, ethischen, politischen oder persönlichen Hintergrundes, fair zu behandeln. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden weder von den Mitarbeitern noch der Unternehmensleitung geduldet.

Mitarbeiter, Netzwerkpartner, Kunden und Lieferanten werden aufgefordert, das ethische Verhalten des Unternehmens zu prüfen und bei Verdacht eines Verstoßes zu melden. Als Ansprechpartner steht neben der Unternehmensleitung auch der Ethikbeauftragte zur Verfügung. Diese Position wurde in den letzten Jahren bei Dornseif eigens geschaffen. Zur Wahrung der Unabhängigkeit hat das Unternehmen zusätzlich einen Vertrauensanwalt als sogenannten Ombudsmann benannt, der außerhalb der Firma agiert.

Des Weiteren engagieren sich sowohl die Firma Dornseif als auch die Mitarbeiter getrennt voneinander bei der Unterstützung zweier Vereine zur Förderung sozialbenachteiligter Kinder und Jugendliche. Mit finanzieller Unterstützung aus den Förderprogrammen wird Ihnen ermöglicht im außerschulischen Bereich an Sport-, Musik- und Kulturveranstaltungen teilzunehmen.



Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Grundsätze und Ziele

Wir sprechen uns gegen jegliche Formen der Zwangsarbeit aus. Gleichzeitig ist es unser erklärtes Ziel, sämtliche Beschaffungsprozesse, Güter oder Dienstleistungen grundsätzlich nach ethisch geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf eine faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Dornseif verpflichtet sich mit seinem Diversity-Management zu einem Konzept personeller und kultureller Vielfalt. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

Umsetzung und Ergebnisse

Dornseif hat bereits im Jahr 2012 das Projekt Dreamwork® ins Leben gerufen. Dieses beschreibt die vielfältigen und umfangreichen Maßnahmen und Angebote die für und mit unseren Mitarbeitern entwickelt wurden.

Ziel von Dreamwork® ist der Aufbau einer positiv geprägten Arbeitgebermarke und der damit verbundene langfristige Mitarbeiterbindung. Gleichzeitig dient es auch der Etablierung eines nachhaltigen Managements, welches zukunftsorientiert und verantwortungsbewusst mit allen Ressourcen umgeht.

Die geltenden Vorschriften zur Qualitätssicherung und Umweltschutz werden sowohl im Bereich der Kundenaquise, im Einkauf als auch in späteren Verhandlungen mit Netzwerkpartnern verfolgt und umgesetzt. Als langfristige Partner kommen für Dornseif ausschließlich solche Lieferanten und Dienstleister in Frage, die sich ebenfalls offen zu Verantwortungsbewusstsein und Fairness bekennen und an eigenen, auferlegten Richtlinien festhalten. Wir haben dazu entsprechende Einkaufsleitlinien formuliert, die unter anderem auf unserer Homepage für jeden einsehbar sind.



Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungs-
bewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher
Technologien fördern.

Grundsätze und Ziele

Für ein Dienstleistungsunternehmen stehen vor allem der Stromverbrauch und die Abfallwirtschaft im Zeichen des Umweltschutzes. Ein modernes Gebäudemanagement ist daher der Mittelpunkt der betrieblichen Maßnahmen zum Umweltschutz.

Unser Gebäudemanagement befasst sich vor allem mit dem entsprechenden Abfallmanagement und der Optimierung des Ressourcenverbrauchs.

Vermeidung, Reduzierung und Recycling sind dabei die drei wichtigen Stichwörter.

Vermeidung bezieht sich vor allem auf den achtsamen Umgang mit Ressourcen wie Heizöl. Reduzierung ist das Stichwort zum sparsamen Einsatz, beispielsweise von Streustoffen und Recycling ist oberstes Ziel unseres Abfallmanagements. Außerdem sind energiesparende Maßnahmen ein Beitrag zu umweltbewusstem, zukunftsorientiertem Handeln, das wir auch in unserem Einkauf umsetzen.

Umsetzung und Ergebnisse

Grundstein für das Umweltmanagement bei Dornseif war der Erwerb des Grundstücks in der Gildenstraße 34. Durch ein gründliches Umweltgutachten wurde zugesichert, dass alle Altlasten vom Vorbesitzer beseitigt wurden und die Möglichkeit einer umweltfreundlichen Unternehmensführung gewährleistet ist.

Auf dieser Grundlage bauen wir unser Umweltengagement immer weiter aus und verpflichten Mitarbeiter wie Partnerbetriebe zu einer umweltbewussten und nachhaltig schonenden Arbeitsweise.

Wir treten dabei als Vorbild auf und beraten bzw. informieren unsere Partnerbetriebe über die Möglichkeiten und Vorteile eines umweltbewussten Betriebes.

Die Zertifizierungen DIN ISO 14001 im Umweltmanagement und das Zertifikat Grüner Strom Label des örtlichen Versorgers zeigen, dass sich Dornseif in diesem Segment in einem kontinuierlichem Verbesserungsprozess befindet.

In der Mülltrennung haben wir ein Holsystem etabliert, das es jedem Mitarbeiter erleichtert die direkte und eigenständige Trennung der Abfälle vorzunehmen. Wir setzen im Rahmen der Entsorgung auch besondere Projekte um, die individuell von Mitarbeitern angeregt wurden, z.B. das Sammeln von Tonerkartuschen.

Die Umbaumaßnahmen, die aus dem 30 Jahre alten Lager und Bürogebäude eine moderne Arbeitswelt machten, werden in den nächsten Jahren mit einem energieeffizienten An- oder Neubau im Sinne eines Green Building Konzepts ergänzt.

<u>Jahresverbrauchsanalyse</u>				
Stromverbrauch				
Jahr	Verbrauch	Anzahl Mitarbeiter	Pro-Kopf-Verbrauch	
2010	29.797,30 kWh	14	2.128,38 kWh	
2011	43.701,10 kWh	21	2.081,00 kWh	
2012	62.703,10 kWh	30	2.090,10 kWh	
2013	67.235,90 kWh	37	1.817,19 kWh	
2014	68.606,40 kWh	42	1.633,49 kWh	
Wasserverbrauch				
Jahr	Verbrauch	Anzahl Mitarbeiter	Pro-Kopf-Verbrauch	
2010	367,34 m³	14	26,24 m³	
2011	161,17 m³	21	7,67 m³	
2012	186,71 m³	30	6,22 m³	
2013	229,53 m³	37	6,20 m³	
2014	243,55 m³	42	5,80 m³	

Korruptionsbekämpfung

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

Grundsätze und Ziele

Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – wird bei Dornseif nicht geduldet!

Wir treten gegen alle Arten von Korruption ein, einschließlich Erpressung und Bestechung. Sie widersprechen unserem Selbstverständnis eines verantwortungsvoll geführten Unternehmens, das allein durch die Qualität und den Preis seiner Dienstleistung, verbunden mit Serviceleistungen, überzeugt. Korruption und Vorteilsnahme würden unser Ansehen in der Öffentlichkeit und unseren wirtschaftlichen Erfolg gefährden.

Umsetzung und Ergebnisse

Im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Sollte einem Mitarbeiter ein entsprechendes Angebot oder Verlangen unterbreitet werden, muss er dieses umgehend dem Vorgesetzten, dem Ethikbeauftragten oder dem Ombudsmann melden, der als unabhängige Instanz gilt. Er geht dem Verdacht nach und leitet entsprechende Maßnahmen ein.

Geschenke und Einladungen werden grundsätzlich weder verteilt noch angenommen.



Was es noch zu sagen gibt

Soziale und gesellschaftliche Verantwortung, der rücksichtsvolle Umgang mit Umwelt und Ressourcen sind fundamentaler Bestandteil unseres Unternehmens. Dies bestätigt sich nicht nur in der Positionierung eines Ethikbeauftragten, sondern auch im Projekt Dreamwork®, das das verantwortungsvolle Personalmanagement in all seinen Facetten wie Work-Life Balance, Diversität, demographischer Wandel, Frauenförderung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und vieles mehr abbildet.

Unsere, im wahrsten Sinne des Wortes, ausgezeichnete Unternehmenskultur ist unser Markenzeichen. Unsere Mitarbeiter unser wichtigstes Kapital. Die positive Arbeitsatmosphäre, die ganz selbstverständlich Teil unserer Unternehmenskultur ist, trägt das Unternehmen, tragen die Mitarbeiter/innen, nach außen und handeln gegenüber Kollegen/innen, Kunden und Partnern freundlich, absolut korrekt und immer fair.

Alle hier enthaltenen Informationen finden Sie ausführlich beschrieben auf unserer Webseite. Unseren Verhaltenscodex (Code of Conduct), Einkaufsleitlinien, Führungsleitlinien, die Mitarbeiterinformationsbroschüre und unser Projekt Dreamwork® stehen für Sie zum Lesen bereit. Außerdem finden Sie auf unserer Homepage unsere wichtigsten Zertifizierungen sowie Auszeichnungen und viele Informationen zu unserem Engagement (www.dornseif.de).

Ab 2015 wird sich das Unternehmen einem neuen Projekt im Bereich des „Corporate Volunteering“ zuwenden. Den Mitarbeitern wird hierbei die Möglichkeit gegeben, sich gemeinsam im Rahmen eines „Social-Day“ in einer gemeinnützigen Organisation zu engagieren oder in Form von Geld- bzw. Sachspenden Einzelprojekte zu unterstützen.

Impressum

Herausgeber, verantwortlich für den Inhalt:

Markus Dornseif

Ansprechpartner für weitere Informationen:

Magnus Borgschulte, m.borgschulte@dornseif.de, +49 (0) 251 91 58 89 - 611

Bild- und Textquellen:

Dornseif e. Kfr.

Berichtszeitraum bzw. -zeitpunkt:

Mai 2015

Geplanter Zeitpunkt für den nächsten Bericht:

Juli 2016

Weitere ausführliche Informationen:

www.dornseif.de