

United Nations Global Compact Fortschrittsbericht 2014 –2015

Inhaltsverzeichnis

Erklärung der Geschäftsführung zur fortgesetzten Unterstützung des UN Global Compact	3
Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG	3
Praktische Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien	4
Menschenrechte	4
Arbeitsnormen	5
„Jeder ist der Wichtigste“	5
Gleichstellung und Wertschätzung	5
Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur	5
Fokus auf Zufriedenheit	5
Umweltschutz	7
Bäume symbolisieren Wachstum und Partnerschaft	7
Korruptionsbekämpfung	8
Anlagen	8
Kontakt	9

Erklärung der Geschäftsführung zur fortgesetzten Unterstützung des UN Global Compact

Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH & Co. KG

Sehr geehrte Stakeholder,

für das Familienunternehmen Piepenbrock ist Engagement ein elementarer Grundwert. Deshalb freue ich mich zum zweiten Mal nach 2013 zu bestätigen, dass sich die Piepenbrock Unternehmensgruppe dazu verpflichtet, den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact gerecht zu werden.

In der vorliegenden Fortschrittsmitteilung werden unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Integration des Global Compacts in die Geschäftsabläufe, die Unternehmenskultur und das tägliche Wirken beschrieben. So veröffentlichte Piepenbrock beispielsweise Ende 2014 ein Online-Portal nach GRI-Standard. Dort wird seither beschrieben, welche Nachhaltigkeitsmaßnahmen und Schritte unternommen werden, um die Unternehmensziele zu erreichen.

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

Mit freundlichen Grüßen



Arnulf Piepenbrock
Geschäftsführender Gesellschafter

Im folgenden Text wird die ausschließlich männliche Form nur zur besseren Verständlichkeit des Textes gewählt, sie schließt aber immer die weibliche Form ein.

Praktische Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien

Menschenrechte

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

Die Handelnden bei Piepenbrock sind sich der Tatsache bewusst, dass Unternehmen die Menschenrechte Dritter positiv wie negativ beeinflussen können. Für sie ist es daher eine Selbstverständlichkeit, die Menschenrechte zu respektieren und zu unterstützen. Dies ist zudem schon seit 1913 eine Grundvoraussetzung dafür, langfristig erfolgreich zu wirtschaften. Der respektable Umgang miteinander entlang der Wertschöpfungskette und eine diversifizierte Belegschaft fördert nicht nur die Gesellschaft im Allgemeinen, sondern auch Piepenbrock im Besonderen. Arbeitnehmer beispielsweise, die fair behandelt werden, bleiben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihrer Firma treu. Das beeinflusst die Produktivität in direktem Maße, da ressourcenintensive Einarbeitungsprozesse verringert werden.

Auf Grund dessen führt der Piepenbrock-Verhaltenskodex den Punkt „Vertrauen und Respekt“ mit auf. Hier erklärt das Unternehmen Menschenrechte zu wahren sowie faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und weiterer arbeitsrechtliche Gesetze einzuhalten. Die Kommunikation und Schulung des gesamten Verhaltenskodexes ist als Prozess in das unternehmenseigene, flächendeckende Managementsystem eingegliedert. Damit stellt Piepenbrock einheitliches Handeln sicher, das im Einklang mit den Unternehmenswerten und dem Schutz der Menschenrechte steht.

Zusätzlich verankert das integrierte Managementsystem die Überprüfung der Nachunternehmer und Partner. So wurde im Oktober 2014 bereits die zweite Lieferantenbefragung unter den wichtigsten Geschäftspartnern erfolgreich durchgeführt. Neben Themen wie Nachhaltigkeit, Zertifizierungen, Leitsätzen, Umweltmaßnahmen und -kennzahlen wurden auch soziale Aspekte wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Datenschutz und Mitarbeiterförderung abgefragt. Besonders hervorzuheben ist die Prüfung der ILO-Arbeits- und Sozialstandards.

Weiterhin begreift das Unternehmen die Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2008 als Verpflichtung, seine Geschäftsprozesse regelmäßig zu bewerten und Verbesserungsprozesse einzuläuten. Eine zentrale Beschwerdestelle prüft Vergehen gegen die DIN ISO 9001:2008 Normen und leitet notwendige Schritte ein. Seit dem letzten Fortschrittsbericht liegen keine Abweichungen oder Verletzungen vor.

In einer umfangreichen Kooperation mit Plan International Deutschland e.V. übernimmt Piepenbrock zudem 63 Kinderpatenschaften in den ärmsten Gemeinden im Distrikt Pak Tha in Laos und unterstützt somit neben der Bildung der Kinder auch Hygiene-, Sanitär- und Trinkwasserprojekte vor Ort. Auf diese Weise fördert Piepenbrock proaktiv Artikel 25 und 26 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, nach denen jedem das Recht auf Gesundheit, Wohl und Bildung zusteht.

Arbeitsnormen

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

„Jeder ist der Wichtigste“

Piepenbrock fördert Toleranz und Vielfalt. Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt sollen alle Mitarbeiter unabhängig von Religion, Alter, sexueller Orientierung und Identität gleichwertig behandelt werden. Jeder ist der Wichtigste. Die Unternehmensgruppe arbeitet damit aktiv gegen Diskriminierungen jeglicher Art an. Dies wird durch interne Audits, Unternehmensauswertungen sowie jährliche Berichte zum Arbeitsschutzmanagement überwacht. Die unten genannten Auszeichnungen und Nominierungen bestätigen und bezeugen das tatkräftige Engagement.

Gleichstellung und Wertschätzung

Piepenbrock wurde 2015 mit dem Diversity-Siegel „Pride 175“ und zwei Bonus-Sternen geehrt, da es sich für die Gleichstellung und Wertschätzung von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Mitarbeitern (LGBTI) engagiert. In diesem Zusammenhang war Piepenbrock auch aktiv bei der diesjährigen Podiumsdiskussion „Gay in May“ vertreten.

Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur

Im intensiven Einsatz für eine vielfältige Mitarbeiterstruktur, nimmt Piepenbrock auch dieses Jahr zum dritten Mal am Deutschen Diversity-Tag Teil. Mit seinem Engagement ist das Familienunternehmen in den drei Kategorien „Unsere Vielfalt“, „Unser soziales und gesellschaftliches Engagement“ und „Unser nachhaltiges Wirtschaften“ für den „CSR Jobs Award 2015“ nominiert.

- » Piepenbrock beschäftigt 29 Prozent männliche und 71 Prozent weibliche Mitarbeiter (Stand 2013). Die hierarchische Verteilung gestaltet sich wie folgt (Stand 2013):

Führungsebene	männlich	weiblich
1	93,75%	6,25%
2	89,89%	10,11%
3	42,55%	57,45%

- » Das Durchschnittsalter der Belegschaft liegt bei 45,52 Prozent (Stand 2013)
- » Die Beschäftigung von Mitarbeitern mit Behinderung ist von 377 auf 399 zwischen den Jahren 2013 und 2014 gestiegen. Das bedeutet ein Anstieg von knapp 6 Prozent
- » Insgesamt sind 121 Nationen in der Mitarbeiterstruktur vertreten. In der Zusammenarbeit bringen die Piepenbrocker unterschiedlicher Herkunft ihre verschiedenen Talente ein und fördern dadurch innovatives Denken

Fokus auf Zufriedenheit

Nicht nur die Auszeichnung als einer der „Top Nationalen Arbeitgeber 2015“ durch Focus und Xing belegt die branchenweit überdurchschnittlich hohe Mitarbeiterzufriedenheit des Dienstleisters. Dazu trägt unter anderem die Arbeit der Betriebsräte bei. Sie verzeichnen und diskutieren Vorschläge seitens der

Mitarbeiter. Opfern von Mobbing und Diskriminierung steht seit 2007 eine Ombudsstelle zur Verfügung. Im Jahr 2014 traten 5 Mitarbeiter an die Ombudsfrau heran. Alle Vorfälle wurden erfolgreich abgeschlossen. Um eine bedarfsgerechte Einarbeitung zu gewährleisten, wird für jeden neuen Mitarbeiter ein Einarbeitungsplan erstellt, der gleichzeitig Einweisungen und Schulungen dokumentiert. Seit 2013 finden außerdem jährlich strukturierte Mitarbeiterentwicklungsgespräche statt, in denen eventuelle Fortbildungsmöglichkeiten herausgearbeitet und dokumentiert werden. Diese Gespräche dienen außerdem dazu, den Bedarf für die zukünftigen Schulungen zu definieren und dementsprechend zu planen. Piepenbrock schult jährlich – online und vor Ort – tausendfach Führungskräfte in gesamt 32 Seminartypen.

Ausdrücklich distanziert sich Piepenbrock von Zwangs- und Kinderarbeit.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Ein produktiver Umgang mit Ressourcen trägt nicht nur dazu bei, den eigenen Einfluss auf die Umwelt zu verringern und somit den Klimawandel und seine negativen Folgen zu verzögern. Sie senkt auch die Kosten, wovon wiederum der Kunde profitiert. Das Anfang 2010 gestartete Programm „Piepenbrock Goes Green“ integriert Umweltschutz kontinuierlich in das Unternehmenskonzept von Piepenbrock. Das langfristige Ziel: kohlenstoffdioxidneutrale Dienstleistungen und Produkte.

Bäume symbolisieren Wachstum und Partnerschaft

Laut der in diesem Jahr veröffentlichten Metastudie des Biologen Mark Urban sind je nach Temperaturanstieg 3 bis 16 Prozent aller Pflanzen- und Tierarten vom Aussterben bedroht. Das Bundesamt für Naturschutz warnt, dass die ökologischen Zusammenhänge einer sinkenden Biodiversität auf Grund eines fortschreitenden Klimawandels nicht absehbar sind. Piepenbrock versteht es daher als eine elementare Aufgabe, die biologische Vielfalt zu fördern. So beheimatet der unternehmenseigene Forst Rheinshagen gefährdete Arten, wie zum Beispiel die Zauneidechse und den Fischotter. Innerhalb der vergangenen zwei Jahre wurden im Rahmen der „Aktion Wachstum“ 15.417 Bäume für die Piepenbrock Kunden im Forst gepflanzt. Auf einigen Freiflächen im Forst wurden in den Jahren 2012-2014 zusätzlich 68 historische seltene Obstbaumsorten mit Kunden und Schulkindern gesetzt. Zudem beteiligt sich Piepenbrock seit 2012 an der „Billion Tree Campaign“, die es sich zum Ziel gemacht hat, gemeinsam jährlich mindestens eine Milliarde Bäume zu pflanzen. Auf diese Weise leitet der Dienstleister einen Ausgleich für die entstandenen Umweltauswirkungen und mögliche Folgen.

Weitere Teilprojekte, die aus der „Aktion Wachstum“ resultieren:

- » Umweltallianz Sachsen: Die sächsischen Piepenbrock-Niederlassungen wurden 2014 aufgenommen. Umweltminister Frank Kupfer nannte als Gründe unter anderem Piepenbrocks Einsatz von ökologischen Reinigungsmitteln und emissionsarmen Fahrzeugmodellen.
- » Nachhaltigkeitswoche: Jedes Jahr können sich die Piepenbrocker im Service Center in Osnabrück über umweltfreundliche Alternativen – im Büro und privat – informieren.
- » „Short Duration Training“: Piepenbrock unterstützt umweltschonendes Fahrverhalten und Routenplanung. 2013 wurden erstmals sieben Mitarbeiter vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat (DVR) geschult. Bereits während der ersten Trainingseinheit verringerte sich der Kraftstoffverbrauch im Vergleich zum vorherigen Fahrverhalten um 10 bis 15 Prozent.
- » Netzwerkarbeit: Piepenbrock engagiert sich in diversen Netzwerken wie B.A.U.M. e.V. und der Deutschen Bundesstiftung Umwelt.

Zeugnis des erfolgreichen Umweltmanagements der Unternehmensgruppe ist die Verleihung des Siegels „Gesicherte Nachhaltigkeit“ durch das Deutsche private Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie (DINÖ).

Korruptionsbekämpfung

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

Korruption verhindert eine nachhaltige Entwicklung auf Kosten der eigenen Servicequalität. In seinem Verhaltenskodex bekennt sich Piepenbrock demzufolge offiziell zur Null-Toleranz bei Bestechung und Korruption. Diesem Verhaltensgrundsatz folgt der Dienstleister kontinuierlich seit seinem Bestehen in allen Entscheidungen und Prozessen. Interne Audits und Auswertungen von Rechtsfällen sollen dies sicherstellen. Innerhalb des Berichtszeitraumes ist kein Verstoß gegen diesen Kodex bekannt.

Zur Korruptionsbekämpfung ergreift Piepenbrock Maßnahmen wie Schulungen als Teil der Ausbildung der Luftsicherheitsassistenten oder Social Audits. 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. Für 2015 ist ein erneutes Audit geplant.

Anlagen

- » Pride 175 Siegel
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/de/mitarbeiter/vielfalt/>
- » DINÖ Siegel „Gesicherte Nachhaltigkeit“
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/de/unternehmen/erfolge/>
- » „Top Nationalen Arbeitgeber 2015“ durch Focus und Xing
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/de/unternehmen/erfolge/>
- » Zertifizierung nach DIN ISO 9001:2008
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/markt-kunden/innovationen-prozesse/managementsysteme/>
- » Zertifizierung SMETA-Audit
 - http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/data/media/documents/piepenbrock_facility_letter_conformity_11_12.pdf
- » Code of Conduct
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/unternehmen/unternehmensfuehrung/code-of-conduct/>
- » Charta der Vielfalt
 - <http://nachhaltigkeit.piepenbrock.de/de/mitarbeiter/vielfalt/>

Kontakt

Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG
Hannoversche Straße 91-95
49084 Osnabrück

Telefon: 0541/5841-0
Telefax: 0541/5841-338

E-Mail: info@piepenbrock.de
Internet: www.piepenbrock.de