proDERM

proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH

Fortschrittsbericht 2014/2015

Berichtszeitraum 01.07.2014 – 30.06.2015

Erklärung des Hauptgeschäftsführers (CEO):

proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH ist seit September 2014 Mitglied des UN Global Compact. Als erfolgreiches Familienunternehmen wirtschaften wir mit dem Anspruch, Ressourcen für die künftigen Generationen zu erhalten. Wir übernehmen Verantwortung für die gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und berücksichtigen die Herausforderungen an nachhaltiges Wirtschaften innerhalb unserer Wertschöpfungskette. Wir verstehen uns als soziales Unternehmen, dessen Werte dem Leitbild des UN Global Compact entsprechen. Unser erster Fortschrittsbericht dokumentiert unsere Aktivitäten 2014/2015 in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruption.

Zugleich erneuern wir damit unser Bekenntnis zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact, zu denen wir uns 2014 verpflichtet haben.

Prof. Dr. Klaus-Peter Wilhelm

CEO and Medical Director

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.

proDERM stellt die grundlegenden Arbeitnehmerrechte und faire Beschäftigungsbedingungen sicher, ebenso verpflichtet sich proDERM, die internationalen Menschenrechte sowohl bei den Mitarbeitern, als auch bei Sponsoren, Probanden und Lieferanten einzuhalten.

Schwerpunkte

- Jegliche Formen der Diskriminierung wird unterbunden, wie z.B. aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, äußeren Merkmalen, Gesundheit, Behinderung oder Gewerkschaftszugehörigkeit.
- Jedes Verhalten, das die Würde des Einzelnen verletzen könnte, wird unterbunden.
- Kein Mitarbeiter darf Opfer von Belästigungen gleich welcher Art werden.
- proDERM stellt ein förderliches Arbeitsumfeld ohne jede Diskriminierung bereit, in dem sich alle Mitarbeiter entfalten können.
- Kinder, die nicht das lokal geltende Mindestbeschäftigungsalter, das Ende der Schulpflicht oder das in den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation festgelegte Alter (je nachdem, welches Alter höher ist) erreicht haben, werden nicht am Standort beschäftigt.
- Es werden keine Zwangsarbeiter, in Schuldknechtschaft Beschäftigte oder Gefängnisinsassen, die unfreiwillig arbeiten, beschäftigt.
- Es steht den Mitarbeitern frei, ihre Stelle unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen. In diesem Fall werden sie zeitnah und in voller Höhe für die bis zum Ausscheiden geleistete Arbeit bezahlt.
- Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.
- Das Recht auf Privatsphäre wird geschützt.

Umgesetzte Maßnahmen

proDERM pflegt einen offenen Umgang mit den Mitarbeitern. So werden alle Mitarbeiter unabhängig vom Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion oder sexueller Orientierung gleichbehandelt und erhalten leistungsgerechte Entlohnung. Regelmäßig (alle 2 Jahre) wird die Entlohnung geprüft und ggf. entsprechend angepasst. Zusätzlich erfolgt jährlich eine Bonusausschüttung an berechtigte Mitarbeiter.

Der Anteil der Frauen bei proDERM liegt bei 76 % bei insgesamt 107 angestellten Mitarbeitern und der Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre liegt bei 22 % (Stand: 07/2015).

Für den Berichtszeitraum liegen keine Rechtsfälle, Urteile, Geldbußen oder sonstige maßgebliche Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten vor.

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.

proDERM als moderner und sozial verantwortlicher Arbeitgeber spricht sich gegen jede Art von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus. Alle Mitarbeiter des Unternehmens genießen die volle Vereinigungsfreiheit.

Schwerpunkte

- Die Zahl der Arbeitsstunden steht im Einklang mit den lokalen Gesetzen oder den üblichen Branchenmaßstäben.
- Der zu leistende Arbeitsumfang ist eindeutig definiert. Darüber hinaus geleistete Arbeit wird mit Freizeit ausgeglichen und wenn das nicht möglich ist, abgegolten.
- Es besteht das Modell der Vertrauensarbeitszeit sowie teilweise Zeiterfassung im Rahmen einer Projektzeitschreibung.
- Die Löhne entsprechen mindestens den Vereinbarungen des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.
- Die Chancengleichheit aller Mitarbeiter und Bewerber wird gewährleistet in Bezug auf Einstellung, Fortbildung, Bezahlung, soziale Leistungen und interne Versetzungs- und Karrieremöglichkeiten. Nur das Können, die Erfahrung und die persönliche Eignung dürfen dafür die maßgeblichen und ausschlaggebenden Aspekte sein.
- Es wird die Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen als Angebot der persönlichen Weiterbildung unterstützt.
- Es werden jährliche Mitarbeitergespräche zur Personalbeurteilung geführt.
- Es steht den Mitarbeitern frei, ihre Stelle unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen. In diesem Fall werden sie

zeitnah und in voller Höhe für die bis zum Ausscheiden geleistete Arbeit bezahlt.

- Es steht den Mitarbeitern frei, Mitglied in Gewerkschaften zu werden oder Arbeitnehmerausschüsse zu gründen oder diesen beizutreten, ohne Repressalien oder Benachteiligung befürchten zu müssen.

Umgesetzte Maßnahmen

proDERM strebt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für jeden Mitarbeiter an und unterstützt die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitszeiten. Es besteht eine absolute Gleichstellung zwischen Frau und Mann. Diese Gleichstellung wird auch bei allen Gehaltsverhandlungen zu Grunde gelegt.

Die Mitarbeiter werden regelmäßig in den Bereichen Datenschutz, Good Clinical Practice, Hygiene, Arbeitsschutz und weiteren Fachthemen geschult. Ebenso unterstützen wir Weiterbildungen unserer Mitarbeiter und bieten auch intern Weiterbildungsangebote an.
Ein intensiv verfolgtes Ziel von proDERM ist die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter auch weiterhin zu fördern und zu erhalten. proDERM bietet den Mitarbeitern in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt Angebotsuntersuchungen (z.B. Bildschirmarbeitsplatz) an. Eine Regelung zur Beteiligung an den Kosten für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille wurde implementiert. Verpflichtende Untersuchungen (z. B. Infektionsschutz) werden durch den Betriebsarzt durchgeführt und verfolgt. Für alle eingesetzten Gefahrstoffe erfolgt eine Gefährdungsbeurteilung. Der Umgang mit diesen Stoffen wird vor dem ersten Einsatz und später jährlich geschult.

Umweltschutz

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

proDERM hat sich aktiv mit den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf die Umwelt auseinandergesetzt und ist stets bemüht, die Umweltbilanz zu verbessern.

Schwerpunkte

- Die Entsorgung der Chemikalien ist durch eine Betriebsanweisung geregelt und richtet sich nach den Eigenschaften und der Art der zu entsorgenden Substanz.
- Es werden Verfahren und Systeme unterhalten, die die Nutzung aller relevanten Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffe nachhaltig optimieren.
- Alternative Versuchsmethoden sind immer dann vorzuziehen, wenn sie wissenschaftliche Gültigkeit besitzen und von den Behörden akzeptiert werden.

Umgesetzte Maßnahmen

proDERM hat als Mieter in einem Einkaufszentrum den Impuls für die Einführung der Mülltrennung nach Abfallarten gegeben. Dadurch konnte die Müllmenge deutlich reduziert werden.

Korruptionsbekämpfung

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

Schwerpunkte

- Geschenke, Mahlzeiten oder Bewirtungen werden nur angenommen oder angeboten, sofern diese Aktivität einem legitimen Geschäftszweck dient.
- Kleine Geschenke von geringem Wert (bis zu 40 €) dürfen angenommen werden.
- Bargeld und geldwerte Geschenke sind nie zulässig.
- Geschenke, Bewirtung und Unterhaltung werden nie angeboten oder gewährt, um den Empfänger zu veranlassen, proDERM einen Vorteil zu verschaffen oder etwas zu unterlassen, was einen Nachteil für proDERM bedeutet.
- Es werden keine Bezahlung für die Unterhaltung, Bewirtung oder Reisekosten für die Begleitung einer eingeladenen Person geleistet.
- Spenden werden nur erlaubt, solange proDERM keine Gegenleistung erhält und auch nicht der Eindruck entsteht, dass eine Gegenleistung erwartet wird.
- Die Geschäftstätigkeit von proDERM ist auf einen fairen und regen Wettbewerb ausgerichtet. Es werden alle Wettbewerbs- und Kartellgesetze und -vorschriften eingehalten.
- Alle Mitarbeiter bei proDERM sind angehalten, im Interesse des Unternehmens zu handeln und geschäftliche Entscheidungen nicht nach ihren eigenen Interessen oder die ihrer Familie und Freunden oder ihrem Wunsch nach persönlichen Gewinn, zu treffen.
- Eine Nebentätigkeit ist nur möglich, wenn diese zweite Tätigkeit zu keinem Interessenkonflikt mit der Arbeit bei proDERM führt oder keinen negativen Einfluss auf die Ausübung der Tätigkeit haben könnte.
- Um sicherzustellen, dass keine Interessenkonflikte durch Kontakte mit Behörden oder Regierungsstellen im Bereich Gesundheitswesen, Forschung & Entwicklung bestehen, ist vertraglich geregelt, dass Mitarbeiter diese unverzüglich anzeigen müssen.

Umgesetzte Maßnahmen

Unsere Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, sich über die Themen Korruption und Vorteilsnahme zu informieren und die Geschäftsführung beim Erkennen von Korruptionsversuchen zu unterstützen.

Durch Standard-Arbeitsanweisungen werden die Aufgaben, Pflichten und Prozesse innerhalb von proDERM klar und verständlich definiert. Diese werden durch regelmäßige interne und externe Audits überprüft, verbessert und bewertet. So kann gewährleistet werden, dass Regelungen, Richtlinien und auch Gesetze innerhalb des Unternehmens bekannt sind und umgesetzt werden.

Zu Korruptionsfällen kam es 2014/2015, wie auch in den Vorjahren, nicht.

Übergeordnete Maßnahmen:
Das Qualitätsmanagement-Handbuch wurde basierend auf den 10 Prinzipien des UN Global Compact um ein Kapitel zur gesellschaftlichen Verantwortung von proDERM ergänzt. Es erfolgte eine Information aller Mitarbeiter.

Die proDERM AGBs wurden hinsichtlich des Commitments zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact und somit der Verpflichtung zur Einhaltung ethischer, sozialer und ökologischer Grundsätze überarbeitet. Bei seinen Kooperationspartnern – ob Auftraggeber, Subunternehmen oder Lieferanten – und deren Geschäftspartnern setzt proDERM die Akzeptanz zur Einhaltung dieser Grundsätze ebenso voraus.
Nach juristischer Prüfung wird die Implementierung im 2. Halbjahr 2015 erfolgen.

proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH
Kiebitzweg2/Stadtzentrum
22869 Schenefeld/Hamburg

Geschäftsführung:
Carsten Grund und
Prof. DR. med. Klaus-P. Wilhelm

Kontaktdaten:
fon: +49 40 839 358 – 0
fax: +49 40 839 358 – 39
info@proDERM.de
www.proDERM.de