

UN-Global Compact Fortschrittsbericht

Berichtszeitraum: 25.06.2014 – 25.06.2015

Erklärung der Geschäftsführung zur anhaltenden Unterstützung

Köln, 18.09.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Reiseveranstalter E&P Reisen und Events GmbH ist nun seit gut einem Jahr Mitglied des *Global Compact*. Corporate Social Responsibility hat für unsere Agentur schon immer eine wichtige Rolle gespielt, umso wichtiger war es für uns, Teil dieses weltweiten Dialog- und Lernforums zu werden.

In erster Linie möchten wir Teil des Netzwerkes sein, um selber ein starkes Zeichen zu setzen, mit vielen anderen Unternehmen sich zu einem gemeinsamen Ziel, einer fairen Globalisierung, zu bekennen.

Des Weiteren haben wir vor Augen, auch andere Unternehmen zu ermutigen, sich gemeinsam mit uns und dem Netzwerk zu engagieren, für CSR stark machen und sich von Ideen und Möglichkeiten inspirieren zu lassen.

Wir sind der Überzeugung, dass es gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen aus der Privatwirtschaft solcher Statements bedarf, um auch auf staatlicher Seite Veränderungen bewirken zu können.

Im ersten Jahr der Mitgliedschaft haben wir unsere bisherigen Arbeitsprozesse und –richtlinien auf die UN-Prinzipien hin überprüft und stets versucht, in möglichst vielen Bereichen Verbesserungen anzustreben, denn nachhaltiges Wirtschaften und verantwortliches Handeln zählen zu unseren Prioritäten. Der nachfolgende Bericht erläutert die Maßnahmen und Veränderungen, die in unserem Unternehmen umgesetzt und ausgebaut wurden.

Auch für das nächste Jahr bekennen wir uns zum Global Compact und verpflichten uns erneut, die zehn Prinzipien in unsere Unternehmensphilosophie zu übernehmen und unser Handeln, wann immer es uns möglich ist, an ihnen auszurichten. Wir möchten ausdrücklich soziale und Umweltbelange in unsere Unternehmenstätigkeit integrieren und ausbauen.

Mit freundlichen Grüßen



Oliver Endlicher
Geschäftsführer

1. 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.

Ziele

Beschreibung der Bedeutung von Menschenrechten für das Unternehmen (d.h. Risikobewertung im Bereich der Menschenrechte). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Menschenrechte.

Um unseren Beitrag zum Schutz der Menschenrechte zu leisten, haben wir schon vor einiger Zeit Unternehmensrichtlinien aufgestellt, an denen wir uns jetzt und in Zukunft orientieren. Außerdem haben wir uns intern dazu verpflichtet, nur noch mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, deren Produktionsbedingungen wir adäquat überprüfen und bei denen wir Menschenrechtsverletzungen ausschließen können.

Für die Zukunft streben wir zudem an, mehr und mehr mit Partnerunternehmen zusammenzuarbeiten, welche die Global Reporting Initiative (GRI) Richtlinien oder die des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK) beachten oder auch Global Compact Mitglied sind.

Zudem ist uns wichtig, dass auch die eigenen Mitarbeiter sich des geschützten Arbeitsraums bewusst sind und ein offener Umgang mit Problemen und Beschwerden praktiziert wird.

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Menschenrechtsgrundsätzen, zur Verringerung von Menschenrechtsrisiken und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen

Die E&P Reisen und Events GmbH verpflichtet sich in Ihren Unternehmensrichtlinien zu Erhaltung, Förderung und Ausbau der Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:

- Die Geschäftsführung schlägt Trainingspläne und Fortbildungen vor, die auf die beruflichen Ziele und bestehenden Qualifikationen der Mitarbeiter abgestimmt sind.
- Unterstützung der Mitarbeiter bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.
- Ermöglichung von dualer Ausbildung/Studium.
- Regelmäßige Fortbildungen auf Geschäftsführerebene.
- Interne Schulungen und Fortbildungen.
- Kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung der Praxislehrpläne und Strukturen für die eigenen Auszubildenden, in Abstimmung mit den Bereichsleitern und den Betreuern der IHK bzw. Berufsschulen.

Wir arbeiten zu nahezu 100% mit Geschäftspartnern, Dienstleistern und Unternehmen zusammen, für die die ILO-Arbeits- und Sozialstandards gesetzliche Pflicht sind. Außerdem achten wir bspw. beim Einkauf von Druckerzeugnissen (z.B. Print und Werbematerial) darauf, nicht bei Druckereien zu ordern, deren soziale Situation bzw. die ihrer Zulieferer wir nicht einsehen können, also zum Beispiel bei asiatischen Druckereien, die wir auf Grund der Entfernung nicht vernünftig prüfen können.

Dienstleistungen als Fremdleistungen beziehen wir nur durch uns bekannte Dienstleister – auf Outsourcing von zum Beispiel grafischen Arbeiten, Übersetzungen etc. nach Indien oder China verzichten wir aus sozialetischen Gründen bewusst.

Um auch unseren Mitarbeitern eine arbeitsfreundliche Atmosphäre garantieren zu können, halten wir einmal monatlich eine gesammelte Mitarbeiterkonferenz ab, die neben der firmeninternen Information auch der Ansprache von Problemen oder Unzufriedenheiten dient. Zusätzlich haben wir direkt durch unser Team eine Vertrauensperson wählen lassen, die bei aufkommenden Beschwerden zu Rate gezogen und als Vermittlungsperson eingesetzt werden kann.

Messung der Ergebnisse

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

Als KMU mit einem Schwerpunkt im Alpenraum, haben wir eine überschaubare Anzahl an Geschäftspartnern haben, die wir auch tatsächlich vor Ort besuchen können, um uns persönlich von den Arbeitsbedingungen zu überzeugen. Dies ist für uns die beste Möglichkeit, die Umsetzung unserer Leitbilder zu überwachen.

In persönlichen Jahresgesprächen mit unseren Mitarbeitern stellen wir sicher, dass sowohl in gesundheitlicher wie persönlicher Hinsicht ein zufriedestellendes Arbeitsklima herrscht, oder ob zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

2. 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.

Ziele

Beschreibung der Bedeutung von Arbeitsnormen für das Unternehmen (d.h. arbeitsrechtsbezogene Risiken und Chancen). Beschreibung der schriftlich formulierten Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Arbeitsrechte

Unser Ziel im Bereich der Arbeitsnormen ist vor allem eine durch Respekt geprägte Unternehmenskultur: Innerhalb unseres Teams, aber auch in Bezug auf die Gesellschafter in unserem Unternehmen. Auch hier ist der von uns erarbeitete Unternehmenskodex anzuführen, dessen Richtlinien unser Handeln bestimmen.

Arbeitsschutzmaßnahmen und Datensicherheit sollen weiter priorisiert werden. Zusätzlich wollen wir die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter bezüglich deren Arbeitsplätzen weiter verbessern.

Umsetzung

Anbei ein paar konkrete Aktionen hier bei E&P zur Umsetzung von arbeitsrechtlichen Grundsätzen, Verringerung von Arbeitsrisiken und Reaktion auf die Verletzung von Arbeitsnormen.

Wir organisieren regelmäßige Mitarbeiterkonferenzen, bei denen unsere Mitarbeiter stets angehalten sind, Verbesserungsvorschläge in ihren Arbeitsbereichen einzubringen. Die Arbeitsplatzausstattung wird von den Mitarbeitern – soweit möglich - selbst bestimmt, das Unternehmen beteiligt sich dabei auch an freiwilligen Leistungen, übernimmt orthopädische Schreibtischstühle, Fussrollen etc.. Es besteht die Möglichkeit zur Entlastung des Rückens auch stundenweise an Stehtischen zu arbeiten. Weitere Verbesserungsmaßnahmen am Arbeitsplatz wurden konkret durch den Austausch von Schreibtischen, Leuchtmitteln, Schaltern und Lampen durchgeführt; in Zukunft sollen in bestimmten Bereichen zusätzliche, energieeffizientere Leuchtsysteme installiert werden.

Für eine optimale Work-Life-Balance wird zudem eng mit den Mitarbeitern zusammengearbeitet: Arbeitszeiten können - außerhalb einer Kernarbeitszeit- mit den Abteilungsleitern individuell festgelegt werden, sofern die Arbeitsbereiche darunter nicht leiden. Zuzahlungen für KiTa, Tankgutscheine, Fitnesscenter Gutscheine, Firmentelefone und Firmenkredite werden genutzt, sportlich oder auch kulturell geprägte Firmenausflüge regelmäßig mehrmals im Jahr durchgeführt. Auch Mitarbeiterqualifikationen werden in allen Abteilungen angeboten und reichen von Praktika in Partnerunternehmen bis hin zu Weiterbildungen lokal oder in unseren Destinationen, Seminaren, Webinaren und der Anschaffung von neuer Fachliteratur. Das Unternehmen hat eine eigene kleine Fachbibliothek mit aktuellen Fachzeitschriften und abonniert eine Tageszeitung, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht.

Auszubildende werden nicht nur nach ihrem Alter und den Schulabschlüssen bewertet, sondern auch nach ihren sozialen Kompetenzen ausgewählt – so haben wir schon junge Menschen mit Abitur und Realschulabschluss ausgebildet. Darüber hinaus haben wir auch mehrere Auszubildenden in fortgeschrittenem Alter (Quereinsteiger nach Studienabbruch) eingestellt und ausgebildet. Unsere Auszubildenden haben einen eigenen Ansprechpartner im Unternehmen, der auch bei nicht fachspezifischen Fragen und Problemen für Sie ein offenes Ohr hat.

Für die Umsetzung der Datenschutzmaßnahmen haben wir einen Datenschutzbeauftragten festgelegt und entsprechend geschult.

Messung der Ergebnisse

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

Wir konnten im vorvergangenen Jahr eine hohe Loyalität unter den Mitarbeitern und auch großen Zuspruch bei unseren Kunden verzeichnen. Viele unserer Kunden sprechen uns alljährlich ihr Vertrauen aus, in dem Sie ihre Firmen- oder Urlaubsreise seit vielen Jahren bei E&P buchen. Mitarbeiter: Im Rahmen von persönlichen Gesprächen aber auch anonymen Mitarbeiterbefragungen überprüfen wir regelmäßig die Mitarbeiterzufriedenheit.

In den Halbjahres- und Jahresgesprächen zwischen Geschäftsführung, Vorgesetzten und Mitarbeitern wird zudem wiederholt auf die akute Situation und Zufriedenheit eingegangen.

3. 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.

Ziele

Beschreibung der Bedeutung von Umweltschutz für das Unternehmen (d.h. Umweltrisiken und -chancen). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Umweltschutz

Der Umweltschutz ist uns ein ganz besonderes Anliegen, wir streben diesbezüglich eine permanente Optimierung und damit einhergehende Professionalisierung an.

In dem Zusammenhang wurden in den Unternehmensrichtlinien zahlreiche Maßnahmen zur Erhaltung der Umwelt festgelegt. Zentrale Punkte sind die Reduzierung von Reststoffen, ressourcenschonende und nachhaltige Arbeitsweisen und eine effiziente Energienutzung.

Feststehendes Ziel ist, dass der ökologische Fußabdruck unseres Unternehmens relativ zum Wachstum Jahr für Jahr reduziert werden soll.

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Umweltgrundsätzen, zur Verringerung von Umweltrisiken und Reaktion auf Umweltvorfälle

In unseren Büros wird die Energieeffizienz der IT und der Geräte allgemein sukzessive verbessert, indem bei Neuanschaffungen besonders auf diesen Aspekt geachtet wird. Offene Arbeitsplätze sorgen zudem für eine maximale Auslastung und vermeiden überflüssige Arbeitsplätze (und damit überflüssige IT). Grundsätzlich wird für den Bürobetrieb 100%ig mit dem Blauen Engel oder durch FSC-zertifiziertes Papier verwendet – es wird aber auch durch Arbeitsanweisungen zum ‚Einscannen‘ versucht, so weit wie möglich auf den Verbrauch von Papier zu verzichten. Alle Tonerkartuschen der Bürodrucker werden zentral gesammelt und soweit es möglich ist wieder befüllt. Dass dies möglich ist wird beim Druckerkauf berücksichtigt.

Durch den Ankauf ökologisch hochwertiger Emissionsminderungszertifikate hostet unser Serveranbieter bereits seit mehreren Jahren klimaneutral.

Die Mülltrennung wird konsequent angewandt (Papier, Glas, Gelber Sack, Wertstofftonne, Restmüll) und unsere Mitarbeiter werden stets ermutigt, in ihren Bereichen für ökologisch und wirtschaftlich verbesserte Einkäufe zu sorgen. Für die Entsorgung von Computern existiert eine separate RecyclingGuideline (Weiternutzung im Schulbereich). Getränke für Mitarbeiter werden ausschliesslich in Pfandflaschen angeboten.

80% unserer Angestellten kommen mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit.

Bei Dienstreisen unserer Mitarbeiter wird grundsätzlich versucht, die Emissionen möglichst gering zu halten. Daher werden, soweit möglich, Bus und Bahn genutzt. Generell versuchen wir bereits bei der Auswahl unserer Partner, den Umweltaspekt mit einzubeziehen.

Ergänzend haben wir für unsere Kunden und Mitarbeiter Möglichkeiten der aktiven CO₂-Vermeidung bzw. –reduktion geschaffen:

- durch die Möglichkeit der Kompensation (u.a. atmosfair)
- durch das Angebot eines CO₂-Rechners auf der Homepage
- durch die vermehrte Nutzung von klimafreundlichen Transportmitteln (z.B. Bahn), und die Vermeidung unnötiger Leerfahrten bei Buspendeln und die Bildung von Fahrgemeinschaften (z.B. Busanreisen)

Um Heizkosten einzusparen, haben wir an allen Heizkörper in den Jahren 2014 u 2015 neue, funkgesteuerte Raumthermostate anbringen lassen, um den Bedarf individuell und gezielt umweltorientiert zu steuern. Darüber hinaus wurden bereits 50% der Leuchtmittel durch umweltfreundlichere LEDs ersetzt. Die restlichen Lampen werden sukzessive folgen.

Umfangreiche Einsparungen haben wir auch beim Verbrauch von Papier erzielt: Ehemals postalisch abgewickelte Prozesse wie beispielsweise der Rechnungsversand werden mittlerweile ausschliesslich online durchgeführt. Darüber hinaus haben wir uns in diesem Jahr erstmalig dazu entschieden, keinen Reisekatalog mehr zu produzieren. Stattdessen wird nur noch ein kleinerer Flyer gedruckt und alle darüber hinaus benötigten Informationen werden online bereitgestellt.

Das regelmäßige Versenden von Erinnerungs-Mails und die regelmässige persönliche Ansprache auf diese Themen soll bei den Mitarbeitern zu einem konstanten Bewusstsein für Umweltbelange beitragen und dazu auffordern, Arbeitsprozesse stets nachhaltig zu gestalten. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter dazu angeregt werden, auch im privaten Bereich umweltbewusst zu handeln.

Messung der Ergebnisse

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

Eine regelmässige Überprüfung der Ergebnisse im Bereich des Umweltschutzes wird von der Geschäftsleitung u.a. durch Mitarbeitergespräche und –fragebögen durchgeführt.

Ein erstelltes Leuchtmittelkataster konnte bereits dazu beitragen, langfristig Energie durch den sinnvollen Einsatz von Lampen und Leuchtmitteln zu sparen. Selbiges wird auch in den Bereichen Wärme und Papier durchgeführt.

4. Korruptionsbekämpfung

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

Ziele

Beschreibung der Bedeutung von Korruptionsbekämpfung für das Unternehmen (d.h. Risikobewertung der Korruptionsbekämpfung). Beschreibung der Grundsätze, öffentlichen Verpflichtungszusagen und Unternehmensziele im Bereich Korruptionsbekämpfung.

E&P geht auf die Bedürfnisse der Kunden, Lieferanten und Geschäftspartner ein und behandelt sie ehrlich, verantwortungsbewusst und fair. E&P geht tritt entschieden gegen alle Arten der Korruption ein, einschließlich Erpressung, Betrug und Bestechung. Dazu wurden zahlreiche Regelungen in den Unternehmensrichtlinien fixiert.

Umsetzung

Beschreibung konkreter Aktionen zur Umsetzung von Grundsätzen der Korruptionsbekämpfung, zur Verminderung von Risiken der Korruptionsbekämpfung und zur Reaktion auf Vorfälle

Neben den in den Unternehmensrichtlinien festgelegten Richtlinien zu den Themenkomplexen Korruption und Verhalten gegenüber Amtsträgern, Politik und Parteien, halten wir uns selbstverständlich an die branchenrelevanten Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts und treffen keine Absprachen und Vereinbarungen, die Preise und Konditionen beeinflussen oder in anderer Weise den fairen Wettbewerb in unzulässiger Weise beschränken.

Die unternehmensweit einheitlichen Vorschriften für Zuwendungen im Rahmen von Spenden, Sponsoring und Mitgliedschaften sowie für andere Zuwendungen ohne Gegenleistung, sorgen für eine klare Trennung unserer Geschäftsaktivitäten von unseren Corporate-Citizenship-, Stakeholder-Engagement- und Marketing-Aktivitäten.

Darüber verpflichtet sich E&P bei dem Abschluss von Verträgen mit Kunden, Lieferanten und Partnern vielfach zur Einhaltung noch strikterer Compliance-Regelungen.

Messung der Ergebnisse

Beschreibung, wie das Unternehmen die Umsetzung überwacht und auswertet

Für die Überwachung und Auswertung der Einhaltung der o.g. Richtlinien sind überwiegend die Führungskräfte von E&P verantwortlich. Ihre Aufgabe ist das Schaffen einer „Atmosphäre der Ethik“. Sie sollen ihren Mitarbeitern deutlich machen bzw. vorleben, warum die Befolgung dieser Richtlinien wichtig ist und diese dazu aufzufordern, sich mit den Unternehmensrichtlinien und denkbaren Szenarien auseinander zu setzen.

Neben der regelmässigen Thematisierung in den Mitarbeiter-Jahresgesprächen, haben die Mitarbeiter auch jederzeit die Möglichkeit etwaige Verstösse anonym (Zettelkasten) oder persönlich an ihre direkten Vorgesetzten zu melden.

Köln, 18.09.2015