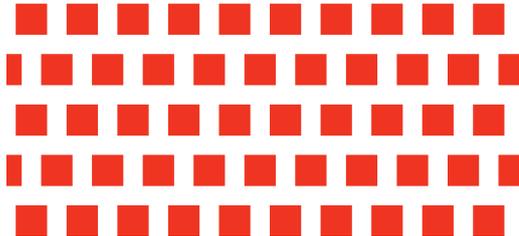


United Nations Global Compact
Communication On Progress



UN Global Compact COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

18. Mai 2016

An unsere Anspruchsgruppen:

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass mcs Promotion GmbH seine Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt. In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Ralf Dickopf
Geschäftsführer



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

Menschenrechte

Prinzip 1: Das Unternehmen sollte international anerkannte Menschenrechte respektieren und schützen.

- Eine formale Menschenrechtspolice und Arbeitsrechtspolice wurde bei mcs entwickelt
- Die meisten aktuellen Lieferantenvereinbarungen proklamieren, dass Lieferanten sowohl den Verhaltenskodex von mcs als auch den Verhaltenskodex des mcs Dachverbandes IPPAG (International Partnership for Premiums and Gifts) befolgen müssen.
- Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen bedeuten sozialen Vorsprung in einer erfolgreichen Wirtschaft. Alle deutschen Gesundheit- und Sicherheitsgesetze wie sie vom Deutschen Arbeitsministerium durchgesetzt werden, werden von mcs befolgt. Alternativ werden die Standards der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) befolgt.
- Mit Hilfe der neu implementierten Sicherheitsmechanismen im Unternehmen konnte mcs im letzten Jahr null Arbeitsunfälle oder Unfälle mit Arbeitszeitausfall aufweisen.
- Zur Förderung der unternehmerischen sozialen Verantwortung und um den eigenen Mitarbeitern eine Perspektive für die Zukunft im Rentenalter zu geben, beteiligt mcs sich an einer privaten Altersvorsorge der Mitarbeiter mit bis zu 100% je nach der Einkommensgruppe der Mitarbeiter.

Prinzip 2: Das Unternehmen soll sicherstellen, dass es sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.

- Um aktiv der Mitschuld an Verletzungen von Menschen- und Arbeitsrechten vorzubeugen, werden die umsatzstärksten Lieferanten von mcs jährlich internen und externen Überprüfungen unterzogen. mcs nutzt verschiedene Überprüfungen: Am häufigsten sind die Selbstüberprüfung von Social Accountability International (SAI) und die SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA). mcs betreibt 80% des Geschäfts mit ca. 90 seiner 454 Lieferanten. Von den 90 Hauptlieferanten werden zur Zeit 48 alle zwei Jahre durch die Selbstüberprüfung SAI und/oder SMETA überprüft. Fortschritt ist im Bereich Menschenrechte zu verzeichnen, da mcs die 48 Hauptlieferanten gebeten hat, den Verhaltenskodizes von mcs und IPPAG zuzustimmen, um den Status „Corporate Social Responsibility (CSR) Validated“, „Audited“ oder „Partner“ im IPPAG-Netzwerk zu erlangen.
- Es bestehen keine laufenden Untersuchungen, Rechtsverfahren, Urteile, Geldstrafen oder andere Vorkommnisse bezüglich Menschenrechtsverletzungen bei mcs.

ZIELE

- Den unfallfreien Status in den Bereichen Arbeitsunfälle und Arbeitszeitverlust aufgrund von Arbeitsunfällen beibehalten.
- Verbesserung der Transparenz für alle Anspruchsgruppen durch die Veröffentlichung der offiziellen mcs Leitlinie zu Arbeitspraxis und Menschenrechten.
- Einrichtung einer aus Mitarbeitern bestehenden Beschwerdestelle.
- Anbieten einer privaten Krankenversicherung für Mitarbeiter und ihre Familien.
- Durch Zusammenarbeit von Einkäufern mit SEDEX den Wissensstand zu Risiken im Bereich Menschenrechte in Asien und Osteuropa steigern.
- Erhöhung der SAI-Selbstüberprüfungen und/oder SMETA-Überprüfungen der wichtigsten Lieferanten.
- Erhöhung der Zahl der Partnerlieferanten, die dem mcs Verhaltenskodex zugestimmt haben und den Status „CSR Validated“, „Audited“ oder „Partner“ im IPPAG-Netzwerk haben.
- Einführung weiterer Überprüfungen und Selbstüberprüfungen der Hauptlieferanten, einschließlich Bewertung im Bereich Menschenrechte.
- Inklusion der Verhaltenskodizes von mcs und IPPAG in allen zukünftigen Lieferantenvereinbarungen werden.

Arbeit

Prinzip 3: Das Unternehmen soll die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung auf Kollektivverhandlungen wahren.

- Alle Arbeitnehmer müssen einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der klar alle Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers sowie Angaben zur Vergütung und Zusatzleistungen enthält, unterschreiben. Es steht Mitarbeitern von mcs frei, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Solche Veranstaltungen können auf dem Unternehmensgelände abgehalten werden, sollten aber außerhalb der Kernarbeitszeit stattfinden. Die dafür aufgewendete Zeit gilt nicht als Arbeitszeit und wird somit nicht von mcs vergütet.

Prinzip 4: Das Unternehmen soll für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

- Mitarbeiterfortbildungen zu zielgerichteter Kommunikation und fairen Feedbackprozessen wurden im Jahr 2015 zur Verbesserung von Transparenz und Gleichstellung sowie zur Begrenzung von Mobbing durchgeführt und werden regelmäßig wiederholt.

Prinzip 5: Das Unternehmen soll für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

- Lieferantenvereinbarungen regeln, dass Lieferanten sich an die Verhaltenskodizes von IPPAG und mcs, welche die Arbeitsprinzipien nennen, halten müssen.
- Das durch die ILO vorgegebene internationale Arbeitsrecht wird befolgt. Kinderarbeit ist strikt verboten. Jugendliche, die einen Sommerjob antreten, müssen mindestens 16 Jahre alt sein. Arbeitsumfang und Arbeitszeiten sind im deutschen Arbeitsrecht geregelt.

Prinzip 6: Das Unternehmen soll für die Abschaffung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

- Das Prinzip der Chancengleichheit und ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter sind für mcs wichtig. Alle Beschäftigungsentscheidungen beruhen auf Unternehmensbedarf und Qualifikationen und sind unabhängig von nationaler, sozialer oder ethnischer Herkunft, Glauben, Geschlecht, Schwangerschaft, Alter, körperlicher, sensorischer oder geistiger Behinderung, HIV-Status, sexueller Orientierung, Genderidentität oder -ausdruck, Familienstand, Erkrankungen in der Familie oder genetische Informationen oder irgend einem anderen Status, der gesetzlich geschützt ist. Diskriminierung oder Belästigung aufgrund eines oder mehrerer dieser Merkmale wird nicht toleriert.
- Gerechtigkeit am Arbeitsplatz wurde durch Dezentralisierung der Unternehmensstruktur in eigenverantwortliche Teams verbessert. Dadurch wurde die Mehrzahl der formalen Führungspositionen, die typischerweise von Männern besetzt waren, abgeschafft. Somit haben mehr Mitarbeiter unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Abstammung oder anderer Merkmale die Möglichkeit, an Führungsentscheidungen auf Augenhöhe teilzuhaben.

ZIELE

- Installieren neuer Hard- und Software für das Lager zur weiteren Reduktion von Gefahrenherden.
- Gehaltsunterschiede und Gehaltsdiskriminierung zwischen Männern, Frauen und Minderheiten systematisch abschaffen.
- Weiterentwicklung und Veröffentlichung der offiziellen Leitlinien zu Arbeitspraxis und des Dokuments „CSR Information for Stakeholders.“
- Fertigstellung und Ausgabe einer persönlichen Entwicklungskarte („Scorecard“) zur Nachverfolgung der eigenen Ziele bei mcs.

- Jährliche Sichtung und Überprüfung der Daten zu den „Zehn Prinzipien“ durch die mcs Eigentümer vor der Veröffentlichung des COP-Berichts.
- Fehlzeiten können ein Indikator für Mitarbeiterunzufriedenheit sein. mcs hat 2015 im Schnitt 7,5 Fehltage pro Arbeitnehmer vermerkt, eine Verbesserung im Vergleich zu 2014. mcs plant die Zahl der Fehltage weiter durch die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit zu senken.

Umwelt

Prinzip 7: Das Unternehmen soll im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

- Externe Initiativen zu zentralen CSR-Themen werden durch IPPAG und den Gesamtverband der Werbearbeitel-Wirtschaft e.V. (GWW) unterstützt.
- Als Importeur von ausländischen Produkten in die EU muss mcs deutschen Arbeitsschutzgesetzen Folge leisten. Dies schließt die Reduzierung bzw. Vermeidung chemischer Gefahrenstoffe ein.
- mcs ist der Datenbank BOMcheck beigetreten, die nachhaltig dazu führt die Produktsicherheit von mcs zu erhöhen indem sie die Möglichkeit bietet, die eigenen Artikel entlang der Lieferkette zu analysieren.
- Zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks und des Vertriebs von umweltschonenden Produkten mit hohen, produktspezifischen Qualitätsstandards bezieht mcs etwa die Hälfte seiner Produkte von deutschen Lieferanten.
- mcs hat eine schriftliche Umweltleitlinie zur Vorbeugung und Management von Umweltrisiken sowie die Verpflichtung zur Entwicklung eines Risikomanagementprozesses und nachhaltigem Einkaufsprozesses angelehnt an den Standard ISO 20400.

Prinzip 8: Das Unternehmen soll Initiativen zur Förderung der Umweltverantwortung ergreifen.

- 2013 wurde ein CSR-Manager ernannt um die soziale Verantwortung von mcs zu verbessern. Diese Rolle kümmert sich weiterhin um die Verbreitung von Sozialem und Umweltbewusstem Verhalten bei mcs.
- Lieferantenvereinbarungen regeln, dass Lieferanten sich an die Verhaltenskodizes von IPPAG und mcs, welche besagen, dass mcs umweltfreundlich und ressourcenschonend handelt, halten müssen.
- Alle Mitarbeiter, die mit potenziell gefährlichen Stoffen wie z.B. Batterien und Farben in Berührung kommen, müssen an einer Sicherheitsschulung teilnehmen. Alle Lageristen erhalten zusätzlich regelmäßige Schulungen zu Lastensicherung.
- mcs bezieht Strom aus Wasserkraftwerken von der Naturstrom AG mit dem Zertifikat Stromgewinnung zu 100% aus erneuerbaren Quellen. Nach der Entscheidung, den Strom von der Naturstrom AG zu beziehen, konnte das Unternehmen seine CO₂-Emissionen im letzten Kalenderjahr um ca. 32t senken.
- mcs ist Mitglied bei RESY, Organisation für Wertstoffentsorgung GmbH, was die vollständige Entsorgung und Wiederverwertung aller Verpackungsmaterialien mit dem RESY-Zeichen garantiert. RESY befolgt die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rats 94/62/EC vom 20. Dezember 1994. Dadurch werden jährlich mindestens 60% des von mcs genutzten Papiers und der Pappe recycelt oder zurückgeführt.
- Leere Tonerkartuschen schickt mcs an den Lieferanten zurück, wo sie erneut befüllt werden. Dies reduziert den Plastikabfall bei mcs.

Prinzip 9: Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien und Verfahren beschleunigen.

- mcs hat ein „Reportingportal“ zur Bedarfsoptimierung entwickelt. Besitzen Kunden mehr Informationen zu Produkttyp und Volumen ihrer vorangegangenen Bestellungen, können sie künftige Bedarfe und somit Bestellungen bei mcs besser vorhersagen. Der Bestellprozess wird dadurch optimiert, dass der Kunde nur die tatsächlich benötigte Menge bestellt und somit direkt den anfallen den Überschuss reduziert. Das Reportingportal vergrößert die Transparenz der Transaktionen der Kunden und reduziert somit die historisch vorgekommene Überproduktion der Artikel um bis zu 30%.
- mcs Hauptlogistikpartner organisiert in Deutschland CO2-neutrale Lieferungen.
- mcs stellt gerade auf neue Lager Hard- und Software für einen effizienteren Verpackungsprozess durch Materialeinsparung bei Karton und Füllmaterial um.
- Das erste Elektroauto wurde im letzten Kalenderjahr für die Unternehmensflotte gekauft.
- Durch gezielte, systematische Zunahme von digitaler Rechnungsstellung und Ablage von Bestellungen wird der Papierverbrauch weiter gesenkt.

ZIELE

- Zunahme der Speicherung digitaler Rechnungen, um Papiernutzung zu reduzieren.
- Veröffentlichung der offiziellen mcs Umweltleitlinie.
- Risikomanagement und nachhaltige Einkaufsverfahren werden, angelehnt an den ISO 20400 Standard, entwickelt, um das Umweltschutzversprechen von mcs weiter zu bestärken.
- mcs beabsichtigt, den Verbrauch von fossilen Brennstoffen durch den sukzessiven Austausch der Firmenwagen mit Verbrenner Motoren durch Elektrofahrzeuge zu senken.
- mcs strebt eine Verbesserung der von EcoVadis jährlich vergebenen Umweltnote (Environmental Score) an.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Das Unternehmen soll alle Formen der Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, bekämpfen.

- Eine Leitlinie zu Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung, die die Unterstützung des UN-Übereinkommens zur Korruptionsbekämpfung durch mcs enthält, wurde entwickelt und bekundet die offizielle Nulltoleranz gegenüber Korruption.
- mcs lehnt Bestechung und jegliche Form der Korruption strikt ab. Alle Zuwendungen, Geschenke oder Anreize von oder im Namen von mcs, die einen Anreiz schaffen oder mit der Absicht, einen Anreiz zu inkorrektem Verhalten zu schaffen, sowie alle Zuwendungen, Geschenke oder Anreize an Amtsträger mit dem Ziel, sie in der Ausübung ihrer Pflicht zu beeinflussen (ausgenommen sind Zahlungen und Gebühren, auf die ein gesetzlicher Anspruch besteht) führen mit hoher Wahrscheinlichkeit zu disziplinarischen Maßnahmen wie einer fristlosen Kündigung. Geschenke oder Aufwendungen dürfen nur angeboten werden, wenn es der herrschenden Geschäftspraxis entspricht und sie sich in einem solch kleinen Rahmen bewegen, dass sie nicht als Anreiz ausgelegt werden können. Bei Fragen sollen sich die Mitarbeiter an die Rechtsabteilung wenden.
- Der Vertrieb von Produkten und Dienstleistungen sowie der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen wird einzig und allein auf Grundlage von Qualität, Leistung, Preis, Wert oder zum Nutzen des Unternehmens getätigt und niemals aufgrund von Anreizen wie Geschenken, finanziellen Zuwendungen, Aufwendungen, persönlichen Gefälligkeiten etc. Kann ein Geschenk oder Geldbetrag als Einflussnahme auf die Geschäftsbeziehung ausgelegt werden, sind Mitarbeiter angehalten, diese nicht entgegenzunehmen. Sofern es sich nicht um wenig kostspielige Geschenke handelt, müssen diese zurückgegeben werden. Sollte die Rückgabe aus kulturellen Gründen als Beleidigung aufgefasst werden, ist das Geschenk dem Unternehmen zu melden und, wenn möglich, an eine gemeinnützige Organisation zu spenden.

ZIELE

- Erhöhung der Transparenz durch Entwicklung, Veröffentlichung und aktive Kommunikation der offiziellen mcs Unternehmensleitlinien und Nachhaltigkeitsbemühungen
- Veröffentlichung der offiziellen Leitlinie zu Unternehmensethik und Korruptionsbekämpfung
- Um das Bewusstsein für das Thema „geistiges Eigentum“ zu schärfen, plant mcs die Unterstützung des Museum Plagiarius e. V. in Solingen, welche Plagiate sammelt. Plagiarius e.V. kreiert dadurch Aufmerksamkeit auf die Produktfälschungsbranche, damit künftig weniger gefälschte Produkte erworben werden. Dieses Engagement ist von besonderer Bedeutung für die Branche.
- Durchführung von Korruptionsrisikobewertung vor der Zusammenarbeit mit neuen Lieferanten
- Zunahme der Zahl der Geschäftsverträge mit Vertragszusätzen in den Feldern „Korruptionsbekämpfung“ oder „ethischem Verhalten“
- Ungefähr die Hälfte der mcs Langzeitverträge wurde vor 2010 geschlossen. Da Transparenz, Ethik und Umweltfreundlichkeit in den vergangenen Jahren stark zugenommen haben, müssen die alten Verträge im kommenden Jahr angepasst werden.
- Durchführung von mehr Audits von mcs und mcs' weltweiter Lieferanten zur Einhaltung der Korruptionsrichtlinien.