

2018

Nachhaltigkeitsbericht



Melanie Ziegler

Frankfurter Heilmännchen

02.01.2018



Die **Frankfurter Heizelmännchen** GmbH ist seit Januar 2016 Mitglied des Global Compact.

Unser Unternehmen bekennt sich zu den 10 Prinzipien des Global Compact, welche unseren Werten entsprechen, in unserer Unternehmenspolitik fest verankert sind und wir stets bemüht sind, diese in all unser unternehmerisches Handeln mit einzubeziehen.

Wir werden weiterhin den Global Compact in seinem Einflussbereich unterstützen, um durch die Umsetzung der Menschenrechte, menschlicher Arbeitsnormen, nachhaltigen Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einen Beitrag zu einer gerechteren Globalisierung und einer an Nachhaltigkeitsprinzipien orientierten Gesellschaft zu leisten.

Unser Engagement im Global Compact ist ein wichtiger Baustein unserer nachhaltigen Ausrichtung. Bei der **Frankfurter Heizelmännchen** GmbH ist ein auf langfristigen Erfolg ausgerichteter Wirtschaften unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte seit der Firmengründung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur – lange bevor der Begriff Nachhaltigkeit in aller Munde war.

Zu der **Frankfurter Heizelmännchen** GMBH Stakeholdern gehören der Inhaber, die Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Behörden, Nachbarn und die Gesellschaft. Um unsere Stakeholder Beziehungen bewerten zu können, führen wir regelmäßige Umfragen und Beurteilungen, wie zum Beispiel Mitarbeiter- und Kundenbefragungen sowie Bewertungen der Lieferanten durch.

Erklärung:

Wir unterstützen weiterhin die Ziele des UN Global Compact Programms und möchten dies auch in Zukunft tun.

Wir legen hiermit unseren 3. Fortschrittsbericht vor: Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2017 und richtet sich an Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Politik und Behörden sowie alle weiteren Zielgruppen, die an unserem Unternehmen interessiert sind und wissen wollen, nach welchen Werten und Grundsätzen wir handeln. Der Bericht soll Transparenz schaffen, insbesondere im Bereich unserer Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele.

Redaktioneller Hinweis: Der Einfachheit halber sprechen wir im Bericht durchgängig von Mitarbeitern. Damit meinen wir selbstverständlich gleichermaßen unsere weiblichen und männlichen Mitarbeiter.



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

Die Achtung der Menschenrechte ist ein fester Bestandteil der **Frankfurter Heinzelmännchen** Unternehmenspolitik, welche für alle der **Frankfurter Heinzelmännchen** Mitarbeiter verbindlich ist.

Wir legen großen Wert auf eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Toleranz und Fairness geprägt ist. Die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden von uns respektiert. Im Verhaltenskodex für unsere Mitarbeiter ist ausdrücklich formuliert, dass wir keine Diskriminierung insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Alter, Staatsangehörigkeit, sozialer und ethnischer Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder politischer sowie gewerkschaftlicher Betätigung tolerieren. Diese Prinzipien gelten für die Einstellung neuer Mitarbeiter, für Mitarbeiter im bestehenden Arbeitsverhältnis untereinander und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie für das berufliche Fortkommen unserer Mitarbeiter. Hierfür sind ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Eignung entscheidend. Vorwürfen von Diskriminierung wird konsequent nachgegangen.

In der **Frankfurter Heinzelmännchen**, arbeiten Männer und Frauen aus vielen Nationen und Altersgruppen, mit unterschiedlicher Hautfarbe, kultureller und religiöser Prägung sowie unterschiedlichem ethnischen und gesellschaftlichem Hintergrund miteinander. Mit ihrer jeweils eigenen Sichtweise tragen sie in vielfältig zusammengesetzten Teams dazu bei, den Ideenreichtum im Unternehmen zu erweitern. Bereits bisher hat es deswegen der Unternehmenskultur unserer Firmen entsprochen, keine Diskriminierung und keine Belästigungen zu dulden. Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, unabhängig von Aufgabe und Funktion, gehören zu den Grundsätzen unserer Zusammenarbeit. Diese grundlegenden Aussagen aus dem Leitbild unserer Unternehmen sind auch die Basis unserer Zusammenarbeit. Dies wurde in objektspezifischen Projektordnern und den Arbeitsverträgen verankert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Gegenwarts- und Zukunftsthema für den deutschen Mittelstand und von existenzieller Bedeutung. Die **Frankfurter Heinzelmännchen** sind im herausgehobenen Maße von der Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit weiblicher Mitarbeiter abhängig. Ihre bestmögliche Unterstützung ist daher von größtem Interesse.

Das Unternehmen fördert und unterstützt bei einer Entscheidung für die Familie auf vielfältige Weise. Die flache Hierarchie und dynamische Struktur eines Mittelständischen Unternehmens erlaubt flexible Arbeitszeiten und einen reibungslosen Wechsel zwischen Teil- und Vollarbeitszeit. Wir bieten unseren Mitarbeitern diverse Angebote und Unterstützung von Maßnahmen zur Erlangung von Sprachkompetenzen (eigene Sprachkurse, Spenden zugunsten entsprechender Projekte).

Diversity Management

Frauen im Beruf

- Frauen in Führungspositionen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Führungs-Coaching

Migration

- Sprachtrainings
- Unterstützung bei Formalitäten
- Potentialförderung

Nachwuchs

- Ausbildungskonzept
- Pate im Unternehmen
- Persönlichkeitsentwicklung
- Eigene Gestaltung
- Ausbildungsplan
- Mitarbeiterdarlehen

Ältere Mitarbeiter

- Flexibler Übergang ins Rentenalter
- Institutionalisierte Wissenstransfer
- Gemischte Teams aus Alt und Jung
- Altersgerechte Aufgaben
- Zielgruppencoaching

Ziele:

Integrierte Belegschaft, Kommunikation, Nutzung von potentialen, offene und zeitgemäße Unternehmenskultur

- 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.

Wir verurteilen Kinderarbeit und beachten sehr sensibel die gesetzlichen Regelungen zum Mindestalter für Beschäftigte. Ebenso verurteilen wir Zwangsarbeit und die körperliche Bestrafung, Bedrohung und Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erkennen das recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit an und arbeiten mit Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll zusammen. Löhne, Sozialleistungen sowie die Arbeitszeiten entsprechen bei den **Frankfurter Heizelmannchen** mindestens den gesetzlichen Standards vor Ort. Wir schützen unsere Mitarbeiter vor Gefahren am Arbeitsplatz und unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe und Religion ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

Neue Betriebsärzte wurden gestellt und die Mitarbeiter höchst möglich motiviert und sensibilisiert.

Die **Frankfurter Heizelmannchen** sind seit dem 24.11.2015 erfolgreich BS OHSAS 18001 zertifiziert.

Wir führen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durch. Hierbei werden auch die Maßnahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz betrachtet. Das Unternehmen bietet außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen eine betriebsärztliche Betreuung an. Informationen hierzu werden über das Intranet und den Objektordner kommuniziert. Hierbei sind unter anderem auch Grippeimpfungen im Angebot. Die Pandemieplanung wird ebenfalls über das Intranet kommuniziert. Alle Führungskräfte müssen ihre Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit- und Gesundheitsschutz –Leistungen deutlich zeigen. Darstellungsmöglichkeiten dazu können Besuche und Inspektionen der Standorte sein, Teilnahme an Vorfalldurchsuchungen, Mittelbereitstellung im Zusammenhang mit Korrekturmaßnahmen, Anwesenheit und aktive Beteiligung bei Arbeit- und Gesundheitsschutz –Besprechungen, Mitteilungen zum Stand der Aktivitäten in der Arbeitssicherheit und Anerkennung guter Arbeit- und Gesundheitsschutz-Leistung.

Betriebliche Schutzmaßnahmen werden nach Bedarf eingeführt und verwirklicht um Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken auf einen akzeptierbaren Stand zu bringen.

Gesundheitskonzept

Arbeitsorganisation	Soziale Bedingungen	Physische Bedingungen	Arbeitssicherheit
<ul style="list-style-type: none"> • Zeitmanagement • Familienfreundliche und Biografie orientierte Einsatzpläne • Anspruchsvolle, nicht überfordernde Aufgaben • Abwechslung • Altersmix 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung • Kommunikation • Harmonisierende Teambesetzungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hochwertige Arbeitsplatz- und Materialausstattung • Moderner Fuhrpark • Kooperation mit Fitnessstudio 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutzrelevante Daten jederzeit abrufbar • Kontinuierliche Schulung zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen, Chemikalien, Geräten und Maschinen • Persönliche Schutzausrüstung

Ziele:

Zufriedene Mitarbeiter, besserer Service, zufriedener Kunden, höhere Rendite

Unsere regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen sind der Motor, um das betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement nachhaltig mit Leben zu füllen.



Soziales:

Gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit

Die Initiative JOBLINGE unterstützt junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit. Das Ziel: echte Jobchancen und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Über passgenaue Qualifizierung, ehrenamtliches Mentoring und Begleitung während der Ausbildung erreicht die Initiative weit überdurchschnittliche Erfolge – 70 % der Jugendlichen schaffen den Sprung in das Berufsleben. Als einer der Gründungsmitglieder der Initiative und ehrenamtlicher Aufsichtsrat der Joblinge AG setzt sich Hans T. Gonder so langfristig für die Zukunft der Jugendlichen im Rhein-Main-Gebiet ein. „Die Joblinge“. Im Rahmen des Projekts wurden bislang über 800 perspektivlose Jugendliche in eine Ausbildungsstelle vermittelt. Die Tendenz bei den Joblingen Rhein/Main ist steigend.

DRK

Am 13. September 2016 feierte das DRK (Deutsches Rotes Kreuz) sein 150-jähriges Jubiläum auf dem Frankfurter Römer. Da es uns als Firma Gonder wichtig ist, soziale Projekte zu unterstützen, sind wir für diesen Event als „Exklusiv-Unterstützer“ aufgetreten.

Rugby

Bereits seit vielen Jahren unterstützt Gonder die Jugend Rugby-Mannschaft des SC 1880 Frankfurt. Durch die Sponsorengelder wird die Jugendarbeit für 400 Jugendliche professionell geführt. Mit Erfolg! Dem SC 1880 gelang es innerhalb von 2 Jahren aus der 3. Liga aufzusteigen. In der Saison 2014/15 konnte der SC Frankfurt 1880 drei von fünf möglichen Deutschen Meisterschaften im Jugendrugby gewinnen. Dass in der Saison 2015/16 das erste Mal in der Geschichte des deutschen Rugbys alle Jugendmannschaften des Frankfurt 1880 nämlich die U12, U14, U16 und U18 die Deutsche Meisterschaft gewannen, spricht für die hervorragende Jugendarbeit.

Spendenübergabe Wärmebildkamera

Für den Bereich Onkologie, Hämatologie und Hämostaseologie benötigte das Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität eine hochempfindliche Wärmebildkamera. Heutige Kameratypen sind, anders als ältere Modelle, ohne großen Aufwand am Patientenbett einsetzbar und äußerst hilfreich bei der Diagnose und Beurteilung der Therapie. Hierdurch ersparen sich die Kinder eine Vollnarkose, um bei einer Kernspinnuntersuchung in der Röhre ruhig liegen zu können. Herr GONDER hat diesen Wunsch gerne unterstützt und spendete eine Wärmebildkamera im Wert von 24.000,- Euro. Zudem wurde der Verein "Hilfe für krebserkrankte Kinder Frankfurt e.V." mit einer zusätzlichen Geld-Spenden in Höhe von 22.000,- Euro bedacht.



- 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.

Wir sind seit dem 08.01.2002 erfolgreich DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

Wir sind seit dem 05.06.2007 Mitglied der Umweltallianz Hessen.

Nachhaltigkeit – bedeutet für uns, soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander in Einklang zu bringen. Wir übernehmen Verantwortung nicht nur für unser wirtschaftliches Handeln, sondern auch für die Menschen und die Umwelt, die daran beteiligt sind.

In unserem Unternehmen ist Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenspolitik.

Es ist uns bewusst, dass unsere Tätigkeiten die Umwelt beeinträchtigen. Daher ist es unsere Pflicht, die Beeinträchtigung auf die Umwelt im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten und mittels durchdachten Abläufen auf das mögliche Minimum zu reduzieren.

Unsere Verantwortung im Umgang mit der Umwelt und den Ressourcen erfordert die Ermittlung und Bewertung unserer bedeutenden Umweltaspekte sowie die Erfüllung der festgelegten Umweltziele und –Programme und deren Überprüfung anhand messbarer Merkmale.

Aus der gemeinsamen Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine profitable Dienstleistung und die Umweltvorsorge durch eine Verbesserung der Umweltleistungen und die Vermeidung oder Verringerung von Umweltbelastungen in Einklang zu bringen, wo dies technisch und organisatorisch möglich sowie wirtschaftlich tragbar ist.

Hierbei ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die rechtlichen und behördlichen Vorschriften und sonstige umweltbezogenen Interessen sowie die uns selbst gestellten Anforderungen an den Umweltschutz einzuhalten und wo möglich zu übertreffen.

Jede/r Mitarbeiter/-in ist in unser Managementsystem eingebunden und hat das Recht und die Pflicht darauf hinzuwirken, dass Umstände, welche unnötige Belastungen der Umwelt bewirken, beseitigt werden.

Durch Information und Schulungen fördern wir ein umweltbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Die kontinuierliche Verbesserung unserer umweltbezogenen Leistungen ist für uns mittel- und langfristige Voraussetzung für eine wirksame Senkung der Kosten und ein wichtiger Beitrag zur Schonung der Umwelt.



Eine störungsfreie Organisation, fortschrittliche Managementmethoden und der Stand der Umwelttechnologie bilden den dafür notwendigen Rahmen.

Die Führungskräfte sind verpflichtet, die in ihrem Verantwortungsbereich geltenden Management-Praktiken anzuwenden, ihre Wirksamkeit ständig zu überwachen und den neuesten Kenntnissen und Erfordernissen anzupassen.

Im Rahmen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht legen wir unsere Umweltpolitik mit den umweltbezogenen Gesamtziele und Handlungsgrundsätzen unseres Unternehmens fest.

Unser Unternehmen betreibt und verwirklicht ein an die ermittelten normativen, rechtlichen und internen Anforderungen und Vorgaben orientiertes Umweltmanagementsystem, erhält dieses aufrecht und verbessert ständig dessen Wirksamkeit.

Unser Umweltmanagementhandbuch stellt eine Beschreibung des von uns festgelegten Umweltmanagementsystems dar und ist in das Qualitätsmanagementsystem integriert. Seine Anwendung gewährleistet, dass vertraglich vereinbarte Forderungen erfüllt werden und alle organisatorischen, kaufmännischen und technischen Tätigkeiten, welche Auswirkungen auf die Umwelt haben, geplant, gesteuert und überwacht werden.

Durch diese Erklärung verpflichtet die Geschäftsleitung alle Mitarbeiter, ihre Tätigkeiten gemäß den Beschreibungen dieses Managementhandbuchs und den nachgeschalteten *Umweltmanagement DIN EN ISO 14001*- Arbeitsanweisungen auszuführen, um sicherzustellen, dass die umweltbezogenen Festlegungen den vorgegebenen und selbstgestellten Anforderungen und den Erwartungen der Gesellschaft entsprechen.

Unser Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistungen. Mit der Bewertung von Ergebnissen, internen Audits sowie den periodischen Berichterstattungen über den betrieblichen Umweltschutz wird die Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems regelmäßig durch die Geschäftsleitung überprüft.

Wir stellen alle erforderlichen Mittel zur Erfüllung unserer Umweltziele und der Durchsetzung der Umweltpolitik zur Verfügung.

Das Management bewertet sich und den Erfüllungsgrad der Norm im Unternehmen.

Wir verpflichten uns zur ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung unseres Umweltmanagementsystems.

Sauberkeit, Hygiene und gepflegte Räumlichkeiten spielen gerade im geschäftlichen Umfeld eine entscheidende Rolle. Wir möchten alles dafür unternehmen, dass sich unsere Kunden in den von uns gereinigten Räumlichkeiten rundum wohl fühlen. Doch gleichzeitig darf diese Sauberkeit nicht auf Kosten der Umwelt gehen.



Die Achtung und Wahrung der Interessen von Mensch und Natur im Sinne eines Gleichgewichts von Ökonomie und Ökologie sehen wir als unsere Verpflichtung im Kontext verantwortlichen Engagements im Bereich Umweltschutz an.

Wir verbessern kontinuierlich die Umweltverträglichkeit unserer Prozesse und Dienstleistungen, indem wir proaktiv Energieeinsparung und Vermeidung umweltbelastender Materialien innerhalb unserer Dienstleistung vorantreiben.

Wir fordern von unseren Geschäftspartnern, Unterauftragnehmern und Lieferanten die verlässliche Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze. Wir beziehen Mitarbeiter, Zulieferer, Dienstleister und Kunden aktiv ein und suchen den Dialog mit Behörden und Gesellschaft. Unsere Mitarbeiter binden wir in die Entwicklung und Umsetzung unserer Umwelt- und Energiepolitik ein.

Wir qualifizieren und motivieren sie regelmäßig, unsere Mitarbeiter gestalten den Umweltschutz und das Energiemanagement aktiv mit. Von unseren Zulieferern und Dienstleistern erwarten wir die Einhaltung der jeweils gültigen Umwelt- und Energievorschriften, von Lieferanten mit besonders umweltrelevanten Prozessen fordern wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

Wir suchen in Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes den Dialog mit Behörden und allen interessierten Kreisen vor Ort. Darüber hinaus berichten wir offen und regelmäßig über die Auswirkungen unserer Tätigkeit.

Kunden	Lieferanten	Wettbewerb
<ul style="list-style-type: none"> • Persönlicher Kontakt • Individuelle Betreuung • Service nach Maß • Qualitäts- und Umweltmanagement • Preis-Leistungsverhältnis • Zertifikate • Kundenzufriedenheit • Nachhaltige Reinigung • Ökologische Verträglichkeit • Transparenz • Authentizität • Kooperative Kundenbeziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltiger Einkauf • Hohes Maß an Kooperation • Regelmäßige Neubewertung • Auf Zuverlässigkeit angelegte Geschäftsbeziehungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähigkeit • Strategische Pläne • Gezieltes Marketing • Benchmarking

Frankfurter Heinzelmännchen GmbH

Mitarbeiter	Öffentlichkeit	Behörden
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundes Arbeitsklima • Sicherer Arbeitsplatz • Mitarbeitergesundheit • Arbeitssicherheit • Eigenverantwortung • Teilhabe an der Unternehmensentwicklung • Eigeninteresse an ökol. Verantwortung • Transparenz • Authentizität • Einkommensmöglichkeiten • Karrieremöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Verantwortung • Regionales Engagement • Globales Engagement • Öffentlichkeitsarbeit • Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen • Rolle in der Wertschöpfungskette • Förderung der Infrastruktur • Pflege und Erhalt von Lebensräumen • Transparenz • Authentizität • Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung von Gesetzen, Normen und Vorschriften • Steuerehrlichkeit • Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Kenngrößen für die Bewertung unserer Umweltleistung sind neben den Verbrauchszahlen eingesetzter Materialien und Betriebsstoffe und dem Energie- und Ressourceneinsatz auch die Ergebnisse der internen und externen Umweltaudits, die uns eine Beurteilung der Wirksamkeit unseres Umweltmanagementsystems ermöglichen.

Wir lassen uns regelmäßig auch durch unsere Kunden auditieren.

Entwicklungsmatrix der Frankfurter Heizelmannchen Green Line

	Dienstleistungsökologie	Humanökologie	Entsorgungsökologie
Luft	<ul style="list-style-type: none"> - Umweltverhalten - Umweltverhalten Lieferanten - Lieferantenrestriktion 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation - Immissionsschutz - Transparenz - Konsequenz - Schulung - Persönliche Schutzausrüstungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Feinstaubplaketten - HEPA-Filter
Wasser und Abwasser	<ul style="list-style-type: none"> - Wasserspartetechnologie - pH-Wert (6-9) - Feststellung der Wasserhärte - Ressourcenmanagement - Dosiersysteme - Lagervorschriften - Ökologie der Lieferanten - Ökologie der Hersteller 	<ul style="list-style-type: none"> - Hautschutzplan/ - maßnahmen - Gesundheitsprüfungen - Kommunikation - Transparenz - Konsequenz - Schulung - Persönliche Schutzausrüstungen - Dosierung - pH-Wert - Gefahrstoffe 	<ul style="list-style-type: none"> - pH-Wert - Auffangsysteme - Neutralisation - Dosierung - Auffangwanne
Boden	<ul style="list-style-type: none"> - Kontamination vermeiden - Sachgemäße Abfallentsorgung - Auffangsysteme - Fassadenreinigung - Ökologie der Lieferanten - Ökologie der Hersteller 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikation - Transparenz - Konsequenz - Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontamination vermeiden - Sachgemäße Abfallentsorgung - Auffangsysteme
Energie	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung der Verbräuche - ECO und Check - Einstellungsoptimierung - Ressourcenmanagement - Ökologie der Lieferanten - Ökologie der Hersteller - BGV A3 Prüfungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Reduzierung Verbräuche - Kommunikation - Transparenz - Konsequenz - Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> - Alt-Batterieentsorgung - Leuchtmittelentsorgung
Abfall	<ul style="list-style-type: none"> - Wiederverwertbare langlebige Produkte bevorzugen - Abfalltrennsysteme - Konzentrate bevorzugen - Eigenabfall beim Kunden vermeiden - Recycling - Wertstofftrennung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenschutz - Gebindesicherheit - Kommunikation - Transparenz - Konsequenz - Schulung 	<ul style="list-style-type: none"> - Abfalltrennsysteme - Wiederverwendung von Gebinden - Abfallentsorgungsplan - Dosierung
Transport	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenmanagement - Fahrzeugsicherheit - Ladungssicherung - Navigationssysteme - Wegeplan in den Objekten - Bedarfsgerechte Fahrzeuge - Ökologie der Lieferanten - Ökologie der Hersteller 	<ul style="list-style-type: none"> - Ökologisches Fahrertraining - Fahrprüfung - Fuhrparkordnung - Gebindesicherheit - Ladungssicherung - Bedarfsgerechte Fahrzeuge - Kommunikation - Transparenz - Konsequenz - Schulung - Persönliche Schutzausrüstung 	<ul style="list-style-type: none"> - Innerbetriebliche Vorschriften - Abfallentsorgungswege - Bedarfsgerechte Fahrzeuge - Recycling



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

Korruption, Absprachen unter Konkurrenten, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb und führen zu höheren Kosten. Sie können mit erheblichen Strafzahlungen und Imageschäden verbunden sein und gefährden letztlich auch die Arbeitsplätze im Unternehmen. Darüber hinaus führt Korruption zu einer nachhaltigen Zerstörung des Vertrauens in die ordnungsgemäße Geschäftsführung von Unternehmen und Behörden und beeinträchtigt das Verhältnis zu Kunden und Lieferanten.

Die **Frankfurter Heitzelmännchen** lehnen jede Form von Korruption entschieden ab. Dies ist auch in unserer Unternehmenspolitik verankert. Vertrauen und Fairness prägen unseren Umgang mit Geschäftspartnern. Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Korruption. Auf allen Ebenen des Unternehmens herrscht ein klares Bewusstsein, dass Korruption unter keinen Umständen geduldet wird

Wir stehen aus Überzeugung für faires Verhalten im Wettbewerb und für Transparenz in unserer Branche. Integrität steht über dem kurzfristigen geschäftlichen Erfolg. Im Zweifelsfall verzichten wir auf einen Auftrag.

Wir gewinnen unsere Aufträge auf faire Weise über Qualität und Preis unserer innovativen Services und nicht dadurch, dass wir Angehörigen des öffentlichen Bereichs oder Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen unlautere Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Das notwendige Wissen sowie das richtige Verfahren in kritischen Situationen sind Gegenstand von Schulungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen.

Um dieses Prinzip auch intern zu stärken, liegt allen Mitarbeitern eine schriftliche Arbeitsanweisung vor und es wurde in den Arbeitsverträgen verankert, dass generell keine Geschenke oder sonstige Aufmerksamkeiten von Lieferanten oder Kunden entgegengenommen werden dürfen.

Sollte uns im unternehmerischen Umfeld ein Korruptionsfall bekannt werden, wird dies in keinem Fall geduldet und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen, bis hin zur Beendigung des Geschäfts- bzw. Arbeitsverhältnisses.

Bis dato konnten keine Verstöße festgestellt werden.

Gez.: Hans T. Gonder