

# **Fortschrittsbericht (COP) der COC AG**

Berichtszeitraum Mai 2019 – April 2020

## **Erklärung des Vorstands der COC AG**

im Mai 2019 ist die COC AG dem UN Global Compact beigetreten und freut sich, damit aktiv die Prinzipien des Global Compact zu unterstützen. Mit der Unterzeichnung haben wir uns dazu verpflichtet, die Themenbereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung gezielt zu betrachten, die hierfür relevanten Prinzipien in unserer Organisation umzusetzen und stetig zu verbessern.

Geleitet von unseren Werten, streben wir eine nachhaltige Entwicklung unseres Geschäfts an, die sich auf drei Säulen stützt: wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, Umweltschutz und soziale bzw. gesellschaftliche Verantwortung. Dabei möchten wir den unterschiedlichen Interessen unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten und aller anderen Stakeholder durch integriertes, faires und ehrliches Verhalten gerecht werden.

In diesem Bericht beschreiben wir, welche Maßnahmen wir ergriffen haben und weiterhin ergreifen werden, um die Nachhaltigkeitsziele in der COC AG zu verankern und das Bewusstsein für die Prinzipien des Global Compact bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhöhen.

Robert Zellner  
Vorstand

Burghausen, im Mai 2020

## 1 Menschenrechte und Arbeitsnormen

Die COC AG achtet die Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs und hält die für ihre Geschäftstätigkeit geltenden gesetzlichen Vorschriften ein. Wir informieren unsere Mitarbeiter über diese und führen unsere Geschäfte in einer Weise, die uns zu einem vorbildlichen Arbeitgeber macht. Wir respektieren die Grundsätze der 1998 verabschiedeten Erklärung der International Labor Organization über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ("Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work") in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.

Die COC AG bekennt sich zu fairen und gerechten Arbeitsbedingungen und uneingeschränkt zu den vier Grundprinzipien der ILO (International Labor Organisation). Dies sind im Einzelnen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

### Umsetzung

Wir informieren unsere Mitarbeiter und alle anderen interessierten Gruppen darüber in den „**Grundsätzen der COC AG zu fairen Arbeitsbedingungen**“ (Löhne, Arbeitszeit, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und mit Hilfe unseres **Verhaltenskodex – Code of Conduct der COC AG**.

Chancengleichheit, individuelle Verantwortung und Einbindung, gegenseitiger Respekt und Offenheit, vorurteilsfreier Umgang und Transparenz sind uns wichtig und Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Alle für unsere Mitarbeiter relevanten Prozesse sind definiert und dokumentiert. So informieren wir unsere neuen Mitarbeiter im Onboarding-Prozess über alle relevanten Themen u.a. mit Hilfe unseres Organisationshandbuchs, des Verhaltenskodex, der Datenschutzrichtlinie und Umweltleitlinie und unterweisen sie in den Themen Arbeitssicherheit, AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), Vertraulichkeit und Datenschutz, Umwelt und Abfallmanagement, Antikorruption.

### Karitatives und regionales Engagement der COC AG:

- Teilnahme am Brückenlauf (Benefizlauf) in Burghausen im Oktober 2019 zugunsten verschiedener karitativer Projekte (Frauen helfen Frauen, Burghauser Tafel, Die Brücke...)
- Teilnahme eines COC-Teams beim „Raiffeisen BRK Charity Ride 2019“ – Mitmachen und für einen guten Zweck radeln - im Forum Altötting am 18. Mai 2019
- Spende an „Radeln und Helfen e.V.“
- Spende an den Vilsbiburger Hospizverein e.V.
- Förderung sportlicher Initiativen der Region, z.B. SV Erlbach, Fußball

### Bewertung

Im **jährlichen Bericht zur Arbeitssicherheit** betrachtet und bewertet COC AG u.a. die Themen ASA, Gefährdungsbeurteilung (auch psychischer Belastungen), Arbeitsplatz-Ergonomie, arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten, Erste Hilfe, Brandschutz, BEM-Gespräche und KPIs wie Arbeitsunfälle und Krankheitstage.

Im **jährlichen Bericht zur Personalentwicklung und Fortbildung** werden folgende Themen betrachtet und bewertet sowie die Ziele für das kommende Jahr formuliert:

- Interne Kommunikation und Information (Mitarbeiterversammlung, Betriebsmeetings, Info- und Wissensveranstaltungen, Mitarbeiterbefragung)
- Fort- und Weiterbildung (Ausgaben, Maßnahmen pro Jahr, Art der Fort- und Weiterbildung)
- Ausbildung
- Mitarbeiter (Mitarbeiterstatistik, Elternzeit, Frauen in Führungspositionen, Fluktuationsquote, Wiedereintritte, Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“)

## 2 Umwelt

Aufgrund unseres Kerngeschäfts stellen IT-Geräte und die Beheizung bzw. Kühlung von Büroräumen die Hauptfaktoren für Umweltauswirkungen der COC AG dar.

Aus diesem Grund ist neben der Beschaffung von IT-Geräten und Büroequipment der Stromverbrauch zum Betrieb unserer Organisation die primäre Stellschraube bei der Entwicklung einer umweltverträglicheren Strategie.

### Umsetzung

Wir wissen um unsere ökologische und soziale Verantwortung und arbeiten stets an Verbesserungsmaßnahmen. So beziehen wir beispielsweise einen Energiemix, der umweltschonender als der Durchschnitt in Deutschland ist, haben in der „**Regelung zur nachhaltigen Beschaffung**“ Vorgaben zur Beschaffung energieeffizienter Geräte formuliert und informieren unsere Mitarbeiter mit Hilfe der „**Leitlinie zu Umwelt und Abfallmanagement**“, wie konkret Stromeinsparung möglich ist.

Indem wir unseren Ressourceneinsatz kritisch hinterfragen und unseren Mitarbeitern Angebote für Umweltengagement bieten, verankern wir Umweltschutz und Nachhaltigkeit in unserer Unternehmenskultur. Im Folgenden wollen wir einige Beispiele nennen:

COC AG nimmt am Mobilitäts- und Gesundheitsangebot von JobRad teil. Mit Hilfe dieses Dienstradleasings haben wir unseren Fuhrpark erweitert und für unsere Mitarbeiter ein Modell geschaffen, Dienstfahrräder geschäftlich und privat zu nutzen. Im Zeitraum 2017 bis 2019 haben wir unseren Fahrradbestand stetig ausgebaut. Die Anzahl der Mitarbeiter, die dieses Angebot nutzen, stieg von 9 % im Jahr 2017, 14 % im Jahr 2018 auf 19 % im Jahr 2019. Als Arbeitgeberanteil übernimmt COC AG die Administration des Jobrad-Leasings und den monatlichen Versicherungsbeitrag.

Um ein Zeichen für Umweltbewusstsein und Mitarbeitergesundheit zu setzen, nahm die COC AG 2019 an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ des ADFC und der AOK teil (Aktionszeitraum Anfang Mai bis Ende August). Die Initiative zeichnet die gefahrenen Fahrradkilometer der Teilnehmer auf und ermittelt dadurch die CO<sub>2</sub>-Einsparung. Insgesamt fuhren die beteiligten Mitarbeiter im Rahmen dieser Mitmachaktion 5.654 km und starteten so nicht nur fit in den Tag, sondern sparten dadurch äquivalent 1.132 kg CO<sub>2</sub> ein.

### Bewertung

In unserem **jährlichen Umweltbericht** betrachten und bewerten wir umweltrelevante Themen wie Energieverbrauch, Wasser, Mobilität und Gesundheitsangebote, Umgang mit Papier und Abfallmanagement und formulieren unsere Ziele für das kommende Jahr.

Ziele für das Jahr 2020:

- Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes um 5 % (entspricht ca. 11.247 kWh)
- Stärkung der Mobilitäts- und Gesundheitsangebote für Mitarbeiter
  - Erhöhung der Leasing-Dienstfahrräder um 25 %
  - Ein JobRad-Aktionstag
- Reduzierung des beschafften Druckerpapiers um 10 % mit Hilfe von Aufklärungskampagnen bei Mitarbeitern
- Erhöhung der Nutzer des Angebots „Arbeitnehmer online“ um 25 % mit Hilfe von Aufklärungskampagnen bei Mitarbeitern

### 3 Anti-Korruption

Als Unternehmen bekennt sich die COC AG dazu, alle für ihr Handeln geltenden rechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Wir sind einem intensiven Wettbewerb ausgesetzt und befinden uns mit unseren Konkurrenten in einem fortwährenden Wettbewerb um Innovationen, Preise und Kunden. Dieser Wettbewerb soll frei und unverfälscht erfolgen.

Aus diesem Grund ist es uns wichtig, das Risiko von Rechtsverstößen im Wettbewerb zu vermeiden. Hierzu gehört die strikte Einhaltung der jeweils gültigen rechtlichen Bestimmungen zur Verhinderung von Korruption. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich streng an diese Vorgaben zu halten.

#### Umsetzung

Bereits bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags weisen wir unsere Mitarbeiter daraufhin, dass das Gewähren und Entgegennehmen von Vorteilen untersagt ist. Jeder Mitarbeiter erhält zusätzlich zum Verhaltenskodex den Anti-Korruptionsleitfaden, der die grundlegenden antikorrupsionsrechtlichen Regeln für die Tätigkeit aller Mitarbeiter/innen beschreibt, Ratschläge für ein risikofreies Verhalten gibt und die Mitarbeiter ausführlich über dieses Thema aufklärt.

Mit Hilfe einer lückenlosen und vollständigen Dokumentation aller relevanten Geschäftstätigkeiten treffen wir Maßnahmen, um mögliche Korruption zu verhindern.

#### Bewertung

COC wird regelmäßig durch neutrale dritte Parteien geprüft.

#### Nachhaltigkeitsbewertung durch EcoVadis: Silber-Status für COC AG



Seit 2017 unterziehen wir uns jährlich einer Nachhaltigkeitsbewertung und wurden im Februar 2020 mit einer Silbermedaille ausgezeichnet. COC AG befindet sich damit in den oberen 4 % der von EcoVadis beurteilten Unternehmen in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Informationstechnologie.