

WIRKUNG NACHHALTIG GESTALTEN



CSR 2020

expopartner

WIR GESTALTEN WIRKUNG

01
STRATEGIE

02
**PROZESS-
MANAGEMENT**

03
UMWELT

04
GESELLSCHAFT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

ANGABEN ZUM UNTERNEHMEN

Unternehmensname:	expopartner GmbH
Berichtsjahr:	2020
Leistungsindikatoren-Set:	GRI Standards
Prüfung durch Dritte:	Nein
Berichtspflichtig im Sinne des CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz:	Nein

Kontakt

Vanessa Ziefle | Junior Communications Manager
Steinmühlenweg 4 | 65439 Flörsheim am Main
www.expopartner.de

ANGABEN ZUM GESCHÄFTSZWECK

expopartner ist auf Markenkommunikation für die Pharma- und Healthcare-Industrie spezialisiert. expopartner arbeitet interdisziplinär und vereint kreatives, planerisches und digitales Know-how mit kaufmännischem und medizinischem Sachverstand sowie handwerklichem Können. expopartner konzipiert und realisiert das ganze Spektrum der Markenkommunikation - von der strategischen Beratung bis zur Umsetzung der unterschiedlichen Event-Formate (on-site, hybrid und virtuell).

Leistungsspektrum:

Beratung und Analyse: Beratung und Konzeption, Insights und Analysen, Strategie und Konzept, Erfolgsmessung und Controlling

Cross-funktionales Projektmanagement: Projektleitung, Koordination externer Dienstleister on-/off-site, Kommunikation mit Veranstaltern und Kongressorganisationen, Qualitätsmanagement, Richtlinienkonforme Konzeption und Organisation (nach HWG, EFPIA, FSA)

Kommunikation: Content Creation, Kommunikationskonzepte

Multimediale Kommunikation: Technische Planung und Umsetzung, Innovative Softwarelösungen

Architektur: Entwurf (real und virtuell), Ausführungsplanung, 3D-Visualisierung/-Animation, Beratung und Analyse

Grafik- und Mediendesign: Kommunikationsdesign, Corporate Identity, Corporate Design, Produktionsvorstufe, Screendesign

Virtual und Online Design: UX und UI, Landingpages, Websites

On-Site Services: Bauleitung, Montage-/Demontage

Produktion

Lager und Logistik

VORWORT

Liebe Leser:innen,

2020 war denkwürdig. Live. Virtuell. Herausfordernd. Zum Umdenken. Zum Andersdenken. 2020 wird uns als Agentur, unseren Mitarbeitenden und Leistungspartnern noch lange im Gedächtnis bleiben.

Die Corona-Pandemie führte zum globalen Shutdown, setzte geplante Aktivitäten der Veranstaltungsbranche, medizinischen Fachgesellschaften und Pharmaunternehmen auf Stopp und kappte somit von heute auf morgen unsere Arbeitsgrundlage.

Wir haben als Agentur reagiert! Analog zur rasanten Entwicklung neuer Interaktions-Formate haben wir unser Geschäftsfeld erweitert, die Expertise unserer Mitarbeiter:innen ausgebaut und unsere Kunden aus der Pharma- und Healthcare-Branche beim Weg der Kongresskommunikation in den virtuellen Raum begleitet. Die Ereignisse, das Umdenken und neue, spannende und herausfordernde Projekte haben das Jahr 2020, auf das wir im vorliegenden Report zurückblicken, besonders geprägt.



**ANDREAS
WEBER**

Managing Director
Partner



**GERALD
AMBROZUS**

Managing Director
Partner

Über unsere Berichterstattung:

Seit 2011 sind wir im **UN Global Compact**: Wir bekennen uns ausdrücklich zu den zehn darin festgelegten Prinzipien und berichten jährlich über unsere Fortschritte in der Umsetzung. 2018 haben wir unsere Berichterstattung umgestellt und richten sie am **Deutschen Nachhaltigkeitskodex** und dem Leistungsindikatoren-Set **GRI-Standards** aus.



01
STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unser Claim „Wir gestalten Wirkung“ bringt unser Selbstverständnis eines verantwortungsvollen und messbaren Umgangs mit den Auswirkungen unseres Handelns auf den Punkt. Als mittelständische Agentur ist die wirtschaftliche Leistung für uns maßgeblich. Die Basis für ökonomischen Erfolg bilden für uns ein engagiertes Team, ressourcenschonende Produktion und etablierte Beziehungen zu unseren Kund: innen, die hohe soziale Standards und Compliance erfordern. Ökonomischen Erfolg gesellschaftlich und ökologisch nachhaltig zu gestalten, ist in unserer Unternehmensstrategie fest verankert.

Wir haben drei zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen wir die Chance sehen durch nachhaltiges Wirken unseren Geschäftserfolg insgesamt nachhaltiger zu verbessern:

- _ Förderung und Qualifizierung der Mitarbeitenden in einem gesunden, motivierenden Arbeitsumfeld
- _ Ressourcenschonende Produktion und Umsetzung von nachhaltigen Konzepten für Veranstaltungen und Messen
- _ Verlässliche, compliance-konforme Zusammenarbeit mit unseren Kund: innen auf Basis der hohen sozialen und ethischen Standards in der Gesundheitsbranche

Aufgrund der anhaltenden Corona Pandemie haben sich unsere zentralen Handlungsfelder in diesem Jahr verschoben:

Priorität hatte für uns im Jahr 2020 die Erhaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes. Dazu wurde die Möglichkeit geschaffen mobil zu arbeiten. Außerdem wurde ein umfassendes Hygienekonzept in den Büro-, Produktions- und Gemeinschaftsräumen umgesetzt, um die Ansteckungsgefahr durch das SARS-CoV-2-Virus möglichst gering zu halten.

MASSNAHMEN ZUR UMSETZUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Durch die Ausrichtung des Unternehmens auf die Pharma- und Healthcare-Branche haben wir die Grundvoraussetzung für ein wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltiges Geschäftsmodell geschaffen. Mit folgenden Maßnahmen setzen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie um:

1. Durch Branchenfokussierung entstehen Synergien im ressourcenintensiven Geschäftsbereich Live-Kommunikation.
2. Die Entwicklung des Geschäftsbereichs Brand-Kommunikation ermöglicht es uns, vor allem im Beratungs- und Dienstleistungsbereich zu wachsen.
3. Wir setzen konsequent auf Digitalisierung in der Live-Kommunikation, wodurch es zu deutlichen Ressourceneinsparungen kommt.
4. Dabei gewinnen kompetente Mitarbeitende an Bedeutung für uns. Wir fokussieren daher unsere konkreten Maßnahmen stark auf diesen Bereich. Durch stetige Prozessoptimierung und konkrete Umbaumaßnahmen an unseren Standort in Rhein-Main und Berlin schaffen wir Voraussetzungen für eine moderne, umweltschonende Produktion (am Standort Rhein-Main) und ein gesundes Arbeitsumfeld.

Seit 2011 sind wir Mitglied im UN Global Compact und bekennen uns ausdrücklich dazu, die Umsetzung der darin festgelegten zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und weiter voranzutreiben. Diese Grundsätze sind ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur.

2. Wesentlichkeit

GESELLSCHAFTLICHES UMFELD UND AUSWIRKUNGEN UNSERER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT IM HINBLICK AUF NACHHALTIGKEITSASPEKTE:

Wir sind als Dienstleister in der Kommunikationsbranche für die Pharma- und Healthcare-Branche auf der ganzen Welt tätig. Damit agieren wir in einem Umfeld mit hohen sozialen, gesundheitlichen und rechtlichen Standards.

Mit unserer Tätigkeit unterstützen wir unsere Kunden bei der Wissenstransformation zu ihren Produkten und tragen dazu bei, dass Krankheiten adäquat behandelt und geheilt werden können.

Mit unserem Unternehmensschwerpunkt in der Live-Kommunikation bewegen wir uns in einem ressourcenintensiven Umfeld, in dem wirtschaftliche Interessen mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang gebracht werden müssen. Daher produzieren wir an unserem Standort in Deutschland und führen Kundenaufträge im deutschen und europäischen Raum mit eigenen Mitarbeitenden nach den hierzulande geltenden hohen sozialen Standards (insbes. Arbeitsschutz) durch. Als Mitglied im Branchenverband FAMAB Kommunikationsverband e.V. bekennen wir uns zu den hohen Standards und tragen zu ihrer branchenweiten Durchsetzung bei.

Unsere Mitarbeitenden sind wesentlich für unseren Erfolg. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen auch wir uns dem Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte stellen. Wesentlich sind für uns außerdem die Auswirkungen unseres Kerngeschäfts auf die Umwelt. Unser Tätigkeitsschwerpunkt liegt in der Live-Kommunikation mit 69 Projekten im Jahr 2020. Pandemiebedingt wurde ein Großteil dieser Projekte rein virtuell durchgeführt. Emissionen und ein hoher Ressourceneinsatz lassen sich für uns dennoch nicht vermeiden. Als Ausgleich bemühen wir uns ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit so weit wie möglich in Einklang zu bringen.

Folgende Aktivitäten sind für uns in Bezug auf Nachhaltigkeit wesentlich:

Mitarbeitende:

Als Unternehmen können wir nur erfolgreich sein, wenn motivierte Mitarbeitende unseren Weg in die Zukunft mitgestalten und begleiten. Dabei setzen wir auf ein gesundes Arbeitsumfeld, ermöglichen ein hohes Maß an Flexibilität, flache Hierarchien sowie kurze Kommunikationswege und unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, den steigenden Anforderungen der immer komplexer werdenden Kommunikationsbranche gerecht zu werden. Gerade in einem für uns als Unternehmen herausfordernden Jahr, in dem viele Mitarbeitende in der Kurzarbeit waren, ist es für uns wichtig, sie bestmöglich in Ihrer Tätigkeit für uns zu unterstützen.

- _ Risiken: Fachkräftemangel, Wandel der Arbeitswelt
- _ Chancen: Kompetenzen fördern, hohe Arbeitgeberattraktivität

Umwelt:

Wesentlich sind für uns die Auswirkungen unseres Kerngeschäfts auf die Umwelt. Durch Produktion und Logistik verbrauchen wir Ressourcen, produzieren Abfall und stoßen CO₂ aus. Wir versuchen, wo möglich, dagegen zu steuern, indem wir erneuerbare Energien nutzen, auf Wiederverwendung setzen und Klimaschutz fördern.

- _ Risiken: Ressourcenverbrauch, Emissionen
- _ Chancen: Wiederverwendung, Klimaschutz

Unternehmerische Verantwortung:

Geschäftlicher Erfolg basiert auf hohen ethischen Standards. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Richtlinien und Standards ist für uns in einem stark regulierten Branchenumfeld selbstverständlich.

Im Jahr 2020 mussten wir als Unternehmen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden während der Arbeitszeit gewährleisten. Wir sehen folgende Chancen und Risiken, die sich aus dem Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten für unser Unternehmen ergeben:

- _ Risiken: Compliance, Hygienestandards
- _ Chancen: nachhaltige Lieferkette, Gemeinwohl fördern, ökologischer Fußabdruck

3. Ziele

Für unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen verfolgen wir längerfristige Ziele, die sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen orientieren und gleichermaßen hoch priorisiert werden.

Die Priorisierung der Ziele erfolgt nach folgenden Kriterien:

- _ Stakeholder: Kund:innen
- _ Stakeholder: Mitarbeitende
- _ Kosten
- _ Ökologische Nachhaltigkeitskriterien
- _ Ökonomische Nachhaltigkeitskriterien
- _ Soziale Nachhaltigkeitskriterien

UNSERE UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG):

expopartner hat für sich folgende relevante SDG's identifiziert, die zum größten Teil bereits umgesetzt werden konnten und im Jahr 2020 weiterhin verfolgt und operationalisiert wurden:

SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen):

Als Unternehmen können wir nur erfolgreich sein, wenn motivierte Mitarbeitende unseren Weg in die Zukunft mitgestalten und begleiten. Dabei setzen wir auf ein gesundes Arbeitsumfeld, ermöglichen ein hohes Maß an Flexibilität, flache Hierarchien sowie kurze Kommunikationswege. Indem wir für die Einhaltung von Arbeitsnormen Sorge tragen, sichern wir die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit.

Operationalisierung:

Die Umsetzung erfolgt mittels Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, wie der Einbindung von Arbeitsplatzergonomie und einem wöchentlichen Sportkurs, der die persönliche Gesundheit und den Teamgedanken fördert. Zudem wurde 2019 eine neue Betriebskantine ausgebaut, in der zweimal im Monat Speisen für das gesamte Team von einem Koch frisch zubereitet wird. Im Jahr 2020 mussten wir viele der Aktivitäten, wie das gemeinsame Speisen, aufgrund der Corona-Pandemie anpassen. Es fanden unter anderem virtuelle Meetings mit einer gemeinsamen Mittagspause statt.

Kontrolle:

Anzahl der Krankheitstage, Unfallkennzahlen, Teilnahme am Sportkurs (quantitativ), Rückmeldungen von den Mitarbeitenden zum firmeninternen Angebot (qualitativ) / Kontrolle durch Personalabteilung

SDG 4 (Chancengerechte und hochwertige Bildung):

Durch gezielte Förderung, Motivation und Kommunikation sorgen wir dafür, dass sich unsere Mitarbeitenden weiterentwickeln und den wechselnden Anforderungen der Kommunikationsbranche (z. B. zunehmende Virtualisierung) gewachsen sind. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das Entfaltungsmöglichkeiten für alle Generationen bietet.

Operationalisierung:

Das Angebot setzt sich zusammen aus Workshops und Schulungen, wie z.B. der Summer Academy. In dieser Zeit werden Schulungen zu verschiedenen Themen, wie Compliance und DSGVO, angeboten. Zudem können die Mitarbeitenden einen wöchentlichen Englischkurs besuchen.

Kontrolle:

Anzahl der Fortbildungsmaßnahmen, Teilnahme an Workshops (quantitativ) / Kontrolle durch Personalabteilung

SDG 5 (Geschlechter-Gleichheit):

Wir treten für die Gleichbehandlung aller Menschen ungeachtet von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität ein. Unsere Unternehmenskultur ist von einem respektvollen Umgang miteinander geprägt. Wir dulden keine Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten oder etwaige Belästigungen.

Operationalisierung:

In einem Handbuch haben wir für alle Mitarbeitenden einen verbindlichen Verhaltenskodex für den Umgang mit Kolleg:innen, Geschäftspartner:innen, Kund:innen und Lieferant:innen festgelegt.

Kontrolle:

Verhaltenskodex, Ausrichtung an den Unternehmenswerten (qualitativ) / Kontrolle durch Personalabteilung und Geschäftsführung

SDG 8 (Gute Arbeit und Wirtschaftswachstum):

Geschäftlicher Erfolg basiert auf hohen ethischen Standards. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Richtlinien und Standards ist für uns in einem stark regulierten Branchenumfeld selbstverständlich.

Operationalisierung:

Eine nachhaltige Produktion mit einer hohen Wiederverwendungsrate und integrierte Marketingkonzepte mit Fokus auf digitale Inhalte als Erweiterung der Live-Kommunikation eröffnen uns neue Geschäftsfelder und verschafft uns einen Wettbewerbsvorteil bei unseren Kund:innen. Durch die anhaltende Pandemie hat sich temporär der Schwerpunkt unseres Unternehmens auf rein digitale Inhalte konzentriert.

Kontrolle:

Lieferant:innenkodex, Einhaltung von Richtlinien (quantitativ) / Kontrolle durch Geschäftsführung

SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion):

Mit unserem Unternehmensschwerpunkt in der Live-Kommunikation bewegen wir uns in einem ressourcenintensiven Umfeld, in dem es darauf ankommt, wirtschaftliche Interessen mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen.

Operationalisierung:

Wir tun dies, indem wir jeweils in dem Kontinent produzieren, in dem die Veranstaltung statt findet, und die Projekte in D-A-CH mit eigenen Mitarbeitenden nach den hierzulande geltenden hohen sozialen Standards durchführen. Zudem versuchen wir, soweit möglich, zur Ressourcenschonung beizutragen, indem wir erneuerbare Energien nutzen, auf Wiederverwendung setzen und Klimaschutz fördern.

Kontrolle:

Kennzahlen Energieverbrauch, Holzverbrauch, Wiederverwertungsrate (quantitativ) / Kontrolle durch Geschäftsführung und die Produktionsleitung.

Die Kontrolle geschieht hierbei auf der Geschäftsführerebene, der Teamleitungsebene und durch die Personalabteilung. Diese legen gemeinsam qualitative Ziele fest.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Wir haben sechs zentrale Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung in unserem Unternehmen identifiziert:

Mitarbeitenden-Entwicklung:

Dieser Nachhaltigkeitsaspekt umfasst folgende Stufen der Wertschöpfungskette: Konzeption, Kreation und Planung von Veranstaltungen und andere Kommunikationsmaßnahmen.

Nachhaltigkeitskriterium sind unsere Mitarbeitenden.

Probleme, die in dieser Wertschöpfungskette auftreten können, sind fehlende Qualifikation und Motivation sowie der Wissenstransfer. Um dem entgegenzuwirken, bieten wir Weiterbildungsmaßnahmen, Teamveranstaltungen und interne Kommunikationsmaßnahmen an.

Fertigung und Montage:

Dieser Nachhaltigkeitsaspekt umfasst folgende Stufen der Wertschöpfungskette: Konstruktion und Herstellung von Messeständen bzw. Einzelelementen; Nutzung von mehrfachverwendbaren Systemen.

Nachhaltigkeitskriterium sind Ressourcen.

Probleme, die in dieser Wertschöpfungskette auftreten können, sind kurze Auf- und Abbauzeiten. Um dem entgegenzuwirken, arbeiten wir auch mit Systembauteilen.

Logistik:

Dieser Nachhaltigkeitsaspekt umfasst folgende Stufen der Wertschöpfungskette: Transport und Lagerung der für den (Wieder-)Einsatz bestimmten Materialien und Elemente.

Nachhaltigkeitskriterium sind Emissionen.

Probleme, die in dieser Wertschöpfungskette auftreten können, sind unvermeidbare Fahrtstrecken, die zurückgelegt werden müssen. Um dem entgegenzuwirken, streben wir die Schaffung von Synergien an.

Produktlebenszyklen:

Dieser Nachhaltigkeitsaspekt umfasst folgende Stufen der Wertschöpfungskette: konsequente Wiederverwendung von Materialien und Elementen.

Nachhaltigkeitskriterium sind Ressourcen.

Probleme, die in dieser Wertschöpfungskette auftreten können, sind die für die Messestände vorgesehenen Kommunikationsinhalte, die schnell an Aktualität verlieren und neu produziert werden müssen. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir vermehrt auf digitale Inhalte und auf Wiederverwendung der Materialien.

Entsorgung:

Dieser Nachhaltigkeitsaspekt umfasst folgende Stufen der Wertschöpfungskette: Wiederverwertung, Recycling und fachgerechte Entsorgung.

Nachhaltigkeitskriterium ist die Abfallvermeidung.

Probleme, die in dieser Wertschöpfungskette auftreten können, sind hohe Lagerkosten. Um dem entgegenzuwirken, setzen wir auf Recycling und Upcycling.

Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern:

Wir informieren unsere Lieferant:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen regelmäßig über unsere Nachhaltigkeitsstrategie; je nach Relevanz der jeweiligen Stakeholder in Jahresgesprächen, über Reports und Kommunikationskanäle wie unsere Website und Social-Media-Kanäle.



**PROZESS-
MANAGEMENT**

02

5. Verantwortung

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen übernimmt die Geschäftsführung. Über das Leitungsteam werden die relevanten Aspekte der Nachhaltigkeitsstrategie in den jeweiligen Fachabteilungen umgesetzt.

6. Regeln und Prozesse

Als Unternehmen mit überschaubaren Strukturen haben noch wir keine starren Regeln und Prozesse hinsichtlich der Steuerung unserer Nachhaltigkeitsstrategie etabliert.

Die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen wird von der Geschäftsleitung und Teamleitungsebene in die Fachabteilungen kaskadiert.

Relevante Unternehmensbereiche in denen diese Steuerung stattfindet:

- _ Geschäftsführung
- _ Betrieb
- _ Produktion
- _ Personal
- _ Finanzen
- _ Logistik
- _ Kommunikation
- _ Kreation

7. Kontrolle

Wir gewährleisten Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz wie folgt: Wir erheben die Daten seit 2018 und nutzen gleichbleibende Bemessungsgrundlagen (z.B. Rechnungen der Holzlieferungen und Energieversorgung). Plausibilitätsprüfungen auf Basis der drei Dimensionen erfolgen durch den Betriebsleiter.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 5 BIS 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Wir orientieren uns an folgenden verschriftlichten Werten, Grundsätzen, Standards sowie an Verhaltensnormen:

Menschenrechte

Bekanntnis aller Mitarbeitenden zu den zehn Prinzipien des UN-Global Compact, die wir in unserem Wertekodex festgeschrieben haben.

Arbeitsnormen

Indem wir für die Einhaltung von Arbeitsnormen Sorge tragen, sichern wir die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Die Umsetzung erfolgt mittels Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen.

Faire Geschäftspraktiken

Über die Einhaltung geltender Rechte und Gesetze hinaus, agieren wir in unserem geschäftlichen Handeln stets fair und überzeugen im Wettbewerb durch die Qualität unserer Arbeit.

Wertekodex

Im Jahr 2015 fand sich ein Gremium aus Branchenvertretern zusammen, um einen Wertekodex für die deutsche Eventbranche zu entwickeln. In diesem Kodex wurden die Werte Ehrlichkeit, Loyalität, Mut, Respekt, Weitsicht, Verantwortung und Zuverlässigkeit in Bezug gesetzt zu den Stakeholdern (Mitarbeitende, Lieferant:innen, Kund:innen und Mitbewerber:innen). Nach den darin beschriebenen Leitsätzen und Handlungsempfehlungen behandeln wir unsere Geschäftspartner:innen und Mitarbeitende gleichermaßen, für ein partnerschaftliches Miteinander.

Nachhaltige Wirkung

Seit 2011 sind wir im UN Global Compact und bekennen uns ausdrücklich dazu, die Umsetzung der darin festgelegten zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und weiter voranzutreiben.

Unsere Verhaltensnormen dokumentieren wir in einem Manual für unsere Mitarbeitenden und leiten die Belegschaft durch regelmäßige Schulungen zu folgenden Themen an:

- _ Gegenseitige Wertschätzung
- _ Verhalten nach Außen
- _ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- _ Interessenskonflikte
- _ Korruptionsprävention
- _ Umweltschutz
- _ Schutz des Unternehmenseigentums
- _ Umgang mit Informationen
- _ Wettbewerbs- und Kartellrecht

Im Jahr 2020 wurden vermehrt Online-Schulungen durchgeführt, da der Großteil der Belegschaft im Home-Office war. Hier lag der Fokus vor allem auf der Weitergabe von Wissen, Erkenntnissen und Best-Practice-Beispielen in Bezug virtuelle Veranstaltungen.

8. Anreizsysteme

Nachhaltigkeitsziele verfolgen wir gemeinschaftlich und koppeln diese nicht an die Vergütung. Uns ist eine faire Bezahlung unserer Mitarbeitenden wichtig und wir richten die Vergütung an branchentypischen Gehältern aus. Wir fördern eigene Ideen und unterstützen gesellschaftliches Engagement unserer Mitarbeitenden individuell. Wir haben aktuell kein Vergütungssystem, in welches unsere Nachhaltigkeitsziele integriert sind. Eine Einführung ist nach heutigem Stand nicht geplant. Nachhaltigkeitsziele werden nicht durch Gremien kontrolliert.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Wir bieten dem höchsten Kontrollorgan und den leitenden Führungskräften folgende Vergütungsformen:

- _ Leistungsbasierte Vergütung
- _ Altersversorgungsleistungen

Als mittelständisches Unternehmen mit einem überschaubaren Stamm an Mitarbeitenden veröffentlichen wir aus Verschwiegenheitsgründen keine detaillierten Angaben zur Vergütungspolitik.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Als mittelständisches Unternehmen mit einem überschaubaren Stamm an Mitarbeitenden veröffentlichen wir aus Verschwiegenheitsgründen keine Informationen zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung.

9. Beteiligung der Anspruchsgruppen

Unsere wichtigsten Anspruchsgruppen leiten wir aus der Gesamtbetrachtung in der Nachhaltigkeitsstrategie ab. Eine gängige Methode zur Identifizierung unserer Anspruchsgruppen haben wir bisher nicht angewendet. Mit Blick auf unseren geschäftlichen Erfolg ergeben sich für uns folgende maßgebliche Stakeholder-Gruppen:

Stakeholder-Gruppen	Austausch / Themen
Mitarbeitende	Ständiger Dialog, regelmäßige Information und Ideenaustausch in Teambesprechungen, über unseren Teams-Kanal oder Themenworkshops
Kund:innen	Ständiger Dialog, Jahresgespräche und Berichte, informelle Abfragen zur Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten
Lieferant:innen	Jahresgespräche, gezielte Abfragen und informeller Austausch über nachhaltige Produkte

In Bezug auf die soziale Nachhaltigkeit lassen wir Ergebnisse aus dem Dialog mit unseren Mitarbeitenden in unseren Nachhaltigkeitsprozess einfließen. Dies sind vorrangig firmeninterne Angebote, die zur Steigerung der Gesundheit und Wohlergehen beitragen.

In Bezug auf die ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit lassen wir die Ergebnisse aus dem Dialog mit unseren Kund:innen und Lieferant:innen einfließen. Ziel ist es, Prozesse nachhaltiger zu gestalten und die Wiederverwendung bestimmter Materialien und Produkte anzustreben.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Tabelle 1: Wichtigen Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen der Organisation

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Kommunikation	Mitarbeitende	Befragung der Mitarbeitenden, Workshops, Verbesserung der Regelkommunikation
Qualifizierung	Mitarbeitende	Individuelle Online-Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie eine Vor-Ort-Schulung für ein neues Planungsprogramm
Gesundheit	Mitarbeitende	Arbeitsplatzergonomie, Sportprogramm
Compliance	Kund:innen	Schulungen, Verhaltenskodex
Energieeffizienz	Mitarbeitende	Energieaudit und Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen
CSR-Richtlinien, nachhaltiger Einkauf	Lieferant:innen, Kund:innen	Verhaltenskodex

10. Produkt- und Innovationsmanagement

Die Messeauftritte und Veranstaltungen haben Auswirkungen auf die CO₂-Emissionen. Um diese ermitteln zu können, wird die Logistik-Kilometerleistung berechnet. Die Auswirkungen auf den Materialeinsatz werden über den Holzverbrauch je bebauter Quadratmeter gemessen.

Nachhaltig gestaltete Produkte und Dienstleistungen

Nachhaltige Geschäftsstrategie:

Wir verstehen den stetigen Wandel in der Kommunikationsbranche als Chance für nachhaltige Geschäftsentwicklung. Integrierte Marketingkonzepte mit Fokus auf digitale Inhalte als Erweiterung der Live-Kommunikation eröffnen uns neue Geschäftsfelder, mit denen wir unsere Unternehmensleistung auch ressourcenschonend steigern können. Im Jahr 2020 fand aufgrund der Corona-Pandemie ein Umschwung statt und es wurden zu großen Teilen rein virtuelle Veranstaltungen umgesetzt, bei denen keine CO₂-Emissionen entstanden sind. Weiterhin wurden nicht nur Dienstreisen auf das minimale reduziert, sondern durch mobiles Arbeiten bei einem Großteil der Belegschaft keine Emissionen erzeugt. Über den regelmäßigen Austausch und Ideensammlungen sensibilisieren wir unsere Belegschaft für nachhaltige Produktideen.

Konsequente Wiederverwendung/Upcycling:

In unseren Produktionsabläufen ist unser nachhaltiges Denken bereits tief verankert und bringt immer wieder neue kreative Ideen hervor. So stellen wir aus Holz- und Stoffabfällen Transportboxen her, lassen aus Grafiken Taschen produzieren, spenden Teppichreste an Tierheime und vieles mehr.

Ausgleich der THG-Emissionen:

Zum Ausgleich des durch unsere Geschäftstätigkeit bedingten, unvermeidbaren CO₂-Ausstoßes, kooperieren wir mit der FAMAB-Stiftung und bieten unseren Kunden eine Ausgleichszahlung zugunsten von Klimaschutzprojekten an.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 10

Leistungsindikator GRI SRS-G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Unser Unternehmen verwaltet keine Kapitalanlagen.



03

UMWELT

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Für unsere Geschäftstätigkeit werden folgende Ressourcen in Anspruch genommen, deren Menge aus dem Bereich der Leistungsindikatoren entnommen werden kann.

- _ Materialien (Betriebsstoffe)
- _ Emissionen (Kraftstoffverbrauch, Kilometerleistung der Fahrzeuge, Heizölverbrauch)
- _ Energie (Stromverbrauch)
- _ Abfall (Abfallbilanz des Entsorgers)

Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette

Wir haben entlang der Wertschöpfungskette bereits einige Möglichkeiten zum Umweltschutz identifiziert: Einflussmöglichkeiten bestehen vor allem beim Energieverbrauch. Wir haben durch konsequente Umstellung auf LED-Beleuchtung im Jahr 2016 eine deutliche Reduktion erzielen können. Über ein Energieaudit haben wir 2018 zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz ermittelt und umgesetzt. Zudem beziehen wir seit 2019 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien.

Wenig Einfluss haben wir auf Emissionen durch unsere Geschäftstätigkeit, insbesondere durch Transport oder Mobilität unserer Mitarbeitenden, zumal unsere Betriebsstätte in Flörsheim nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist. Als Ausgleich motivieren wir zu Fahrgemeinschaften und setzen vermehrt auf Elektromobilität. Dafür stellen wir unseren Mitarbeitenden E-Bikes zur Verfügung und hatten im Jahr 2020 zwei Elektroautos und ein Hybridauto in unserem Fahrzeugpool. Hierzu sind Ladesäulen auf unserem Gelände installiert worden. In diesem Jahr konnten durch das mobile Arbeiten vieler Kolleg:innen Emissionen gespart werden.

12. Ressourcenmanagement

Wir haben uns folgende Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit gesetzt:

Entwicklung und Vermarktung umweltfreundlicher Produkte:

Es handelt sich um ein quantitatives Ziel, welches teilweise schon erreicht worden ist.

Die Operationalisierung erfolgt durch die aktive Platzierung des Angebots klimaneutraler Veranstaltungen bei unseren Kund:innen. Da wir von der Nachfrage der Kunden abhängig sind, kann kein genaues quantitatives Ziel festgelegt werden.

Förderung von umweltfreundlichem Verhalten:

Es handelt sich um ein qualitatives Ziel, welches teilweise schon erreicht worden ist. Um ein Bewusstsein bei unseren Mitarbeitenden zu schaffen, setzen wir auf regelmäßige Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit. In den Produktionshallen wurden nun zusätzliche Mülltonnen für Plastik und Kartonage aufgestellt, um die Mitarbeitenden noch intensiver zur Mülltrennung zu sensibilisieren.

Nutzung von Elektromobilität:

Es handelt sich hierbei um ein quantitatives Ziel, welches teilweise schon erreicht worden ist. Als Unternehmen fördern wir den Umstieg auf Elektromobilität und geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit E-Bikes zu nutzen; setzen in unserem Fuhrpark auf Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge. Wenn möglich werden alle Fahrten in der Umgebung mit dem Elektro- oder Hybridauto erledigt. Bei weiteren Entfernungen werden Fahrten mit der deutschen Bahn bevorzugt. Durch eine stetige Entwicklung in diesem Bereich möchten wir kein konkretes quantitatives Ziel benennen.

Im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit können negative Auswirkungen auf Ressourcen und

Ökosysteme im Bereich Logistik, Materialverbrauch (Holz, Textilien, Metalle) sowie die Abfallentsorgung entstehen. Risiken können hierbei immer sein, dass keine Nachfrage oder kein Angebot besteht.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 11 BIS 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Tabelle 2: Eingesetzte Rohstoffe

Rohstoff	Jahr	Menge	Einheit	Herkunft	Erneuerbarkeit	Messmethode
Holz	2020	63,00	t	extern	erneuerbar	Datenerhebung Gesamtgewicht Holz
Holz	2019	247,00	t	extern	erneuerbar	Datenerhebung Gesamtgewicht Holz

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Tabelle 3: Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen

Jahr	Nicht erneuerbare Energieträger	Energie (GJ)
2020	Heizöl	294,7464
2020	Gesamter Kraftstoffverbrauch	294,7464
2019	Heizöl	734,4
2019	Gesamter Kraftstoffverbrauch	734,4

Tabelle 4: Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen

Jahr	Erneuerbarer Energieträger	Energie (GJ)
2020	Strom	398,556
2020	Gesamter Kraftstoffverbrauch	398,556
2019	Strom	471,75
2019	Gesamter Kraftstoffverbrauch	471,75

Seit dem Jahr 2019 beziehen wir unseren Strom 100 Prozent aus Ökostrom.

Tabelle 5: Gesamter Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Jahr	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
2020	693,30	398,556	294,746
2019	1.206,15	471,75	734,40

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Tabelle 6: Verringerung des Energieverbrauchs

Initiative	Reduktion (in GJ)	Betreffende Energiearten	Basisjahr / Bezugsgröße	Standards, Methoden und Annahmen
Optimierung des Druckluftsystems	1.125,00	Strom	2018	Jährliche Verringerung der CO ₂ -Emissionen: 585 kg
Anheben der Raumtemperatur im Serverraum	10.512,00	Strom	2018	Jährliche Verringerung der CO ₂ -Emissionen: 5.466 kg
Ersatz der Farbnebelabsaugung	7.058,00	Strom	2018	Jährliche Verringerung der CO ₂ -Emissionen: 2.295 kg

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Tabelle 7: Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen (in m³)

Quelle	Wasserentnahme (in m ³) 2020	Wasserentnahme (in m ³) 2019
Wasserversorger	389,00	498,00
Summe aller Quellen	389,00	498,00

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

In unserem Unternehmen fallen keine gefährlichen Abfälle an, da wir ausschließlich mit ungefährlichen Rohstoffen arbeiten.

Tabelle 8: Art der ungefährlichen Abfälle nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t) 2020	Menge (in t) 2019	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Altolz	72,6	196,34	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister
Gemischte Verpackungsabfälle	14,5	31,29	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister
Mischpapier	12,8	17,27	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister
Gemischte Bau-/Abbruchabfälle	17,6	56,10	Recycling	Informationen vom Entsorgungsdienstleister
Summe der ungefährlichen Abfälle	117,5	301,00	Recycling	

13. Klimarelevante Emissionen

Entstehung des CO₂-Ausstoßes durch geschäftsbedingte Logistikleistungen, Individualverkehr sowie Dienstreisen: Da sich unser Unternehmen in einem ressourcenintensiven Geschäftsfeld bewegt, stehen wir vor einer großen Herausforderung klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Wir haben bereits Maßnahmen ergriffen, um Ressourcen einzusparen und den CO₂-Ausstoß zu verringern. Diese sind im Bereich Leistungsindikatoren näher erläutert. Konkrete Reduktionsziele wurden nicht gesetzt, da der Ausstoß mit der tatsächlichen Anzahl an Aufträgen zusammenhängt und diese nicht eingeschränkt werden kann.

Wir setzen auf erneuerbare Energie für die Stromversorgung. Seit Anfang 2019 sind wir auf den Bezug von 100 Prozent Ökostrom umgestiegen. Außerdem wird darauf geachtet, mit den PKWs und LKWs so wenige Fahrten wie möglich durchzuführen. Bei den Reisetätigkeiten werden Zugfahrten der Mitarbeitenden bevorzugt.

Zur Berechnung der Effizienzkennzahlen nutzen wir noch keine Bezugsgrößen.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Zur Berechnung der direkten THG-Emissionen (Scope 1) verwenden wir das Bilanzierungstool ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW. Als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen nutzen wir die operative Kontrolle.

Tabelle 9: Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	kg CO ₂ -e	Prozentwert (%)
Heizöl	24.645,82	50
Unternehmensfuhrpark PKW mittelgroß	2.272,6	5
Unternehmensfuhrpark PKW groß	19.864,75	40
Unternehmensfuhrpark LKW 7,5 T	2.070	4
Unternehmensfuhrpark LKW 12 T	440	<1
Unternehmensfuhrpark LKW 40 T	250	<1
Gesamt	51.543,17	100 %

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Zur Berechnung der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) verwenden wir das Bilanzierungstool ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW. Als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen nutzen wir die operative Kontrolle.

Tabelle 10: Indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)

Emissionsquelle	kg CO ₂ -e	Prozentwert (%)
Ökostrom	0	0

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Wir erheben noch keine Daten zu den sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3), da der administrative Aufwand für uns als mittelständisches Unternehmen zu groß wäre.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Tabelle 11: Initiativen zur Emissionssenkung

Initiative	CO ₂ in t	THG-Kategorien	Basisjahr / Referenz	Standards, Methoden und Annahmen
Ökostrom	57,00	Scope 2	2019	Vergleich zum deutschen Strommix
Energieaudit	8,35	Scope 2	2018	



04
GESELLSCHAFT

14. Arbeitnehmerrechte

Wir fördern eine Unternehmenskultur, die auf gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und flachen Hierarchien beruht. Die Einhaltung von Arbeitsstandards, das Schaffen fairer Arbeitsbedingungen und umfassende Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen bilden dafür die Basis. Das Aufsetzen der Prozesse hinsichtlich der Rechte der Arbeitnehmenden erfolgt nach dem Top-Down-Prinzip. Die Geschäftsführung ist auf die Einhaltung dieser Rechte bedacht und überprüft diese regelmäßig in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

Als Agentur ist die Einbindung unserer Mitarbeitenden wesentlich für die Entwicklung unseres Geschäfts. Nur durch den Austausch, die Ideen und die Kompetenzen unseres Teams können wir uns innerhalb des Wettbewerbs abheben. Unsere Mitarbeitenden sind in die strategische Unternehmensentwicklung sowie in das Nachhaltigkeitsmanagement involviert. Durch flache Hierarchien und kleine, agile Teams ermöglichen wir die Beteiligung aller Mitarbeitenden. Diese findet in Workshops, Coachings, Befragungen und Entwicklungsgesprächen statt. Entsprechende Schlussfolgerungen werden gemeinsam diskutiert.

Gerade im Jahr 2020 war von seiten der Mitarbeitenden hohes Engagement gefragt, da sich der Schwerpunkt unserer Projekte auf virtuelle Kongresse verlagert hat. Somit waren viel Eigeninitiative und Schulungen nötig, um in diesem neuen Geschäftsfeld Fuß zu fassen. Durch die vielen neuen Herausforderungen, haben wir monatliche Updates etabliert, um die Mitarbeiter über die momentane Lage und ihre Rechte aufzuklären. Dabei wurden die Themen Kurzarbeitergeld, Hygienekonzepte, Regelungen rund um mobiles Arbeiten und weitere Corona-bedingte bundesweite Richtlinien (z. B. Maskenpflicht, Veranstaltungsabsagen) behandelt. Auch bot das Update Raum für (anonyme) Fragen, die für alle beantwortet wurden.

Aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben sich keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Rechte der Arbeitnehmenden. Wir sind primär im deutschen und europäischen Raum tätig und arbeiten mit eigenen Mitarbeitenden sowie Leistungspartnern, die die geltenden Gesetze und Normen befolgen. Diese Art der Mitarbeitendenbeteiligung hat sich durch die Corona-Pandemie ergeben und soll auch weiterhin beibehalten werden. Einen konkreten Zeitpunkt der Zielerreichung gibt es hierfür nicht.

15. Chancengleichheit

Wir treten für die Gleichbehandlung aller Menschen ungeachtet von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität ein. Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden, sollten ihre Rechte durch eine dritte Partei verletzt werden. Und wir bemühen uns sicherzustellen, dass sich alle unsere Mitarbeitenden ihrer Rechte bewusst sind. expopartner duldet keine Diskriminierung oder unterschiedliche Behandlung seiner Beschäftigten oder etwaige Belästigungen. In einem Handbuch haben wir für alle Mitarbeitenden einen verbindlichen Verhaltenskodex für den Umgang mit Kolleg:innen, Geschäftspartner:innen, Kund:innen und Lieferant:innen festgelegt. Das Handbuch dient Führungskräften zur Anleitung und neuen Kolleg:innen zur Orientierung.

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informieren wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig über Antidiskriminierungsgrundsätze und verdeutlichen anhand von Beispielen mögliche Verstöße. Im Fall von Verletzungen des AGG, der sozialen Menschenrechte und anderem unfairen Verhalten, werden unsere Mitarbeitenden sensibilisiert, diese zu melden.

Maßnahmen zur Chancengerechtigkeit

Bezahlung:

Die Arbeitsentgelte sind leistungsgerecht, werden frei verhandelt und enthalten soziale Leistungen wie Lohnfortzahlung, Urlaubsregelung, Sonn- und Feiertagszuschläge, Überstundenausgleich etc.

Integration/Ausbildung:

Wir sind Ausbildungsbetrieb, kooperieren mit Hochschulen und bieten Schulpraktika an, um jungen Menschen berufliche Perspektiven zu ermöglichen. Zudem bieten wir für alle Mitarbeitenden jeglicher Abteilungen Fortbildungen an.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Vor dem Hintergrund der sich verändernden Lebensbedingungen unserer Mitarbeitenden tragen wir mit einer Individualisierung der Arbeitszeitgestaltung zur Chancengleichheit bei. Dazu gehören:

- _ Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten
- _ Teilzeitbeschäftigung
- _ Mobiles Arbeiten
- _ Möglichkeit einer mehrmonatigen Auszeit („Sabbatical“)

Konkrete Ziele zur Chancengerechtigkeit haben wir bisher nicht formuliert. Wir achten jedoch konstant auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in unserer Organisation, was sich in unseren Kennzahlen zu Diversity widerspiegelt.

16. Qualifizierung

Wir fördern die Gesundheit des Teams über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus und bieten Weiterbildungsmaßnahmen an, um unseren Mitarbeitenden persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in unserem hoch-innovativen Branchenumfeld zu geben. Dazu gehören bereichsübergreifende Seminare und Workshops, individuelle fachliche Fortbildungen und Coachings sowie kostenloser Englischunterricht. Im Jahr 2020 musste auf vieler dieser Qualifizierungen verzichtet werden.

Das Ziel im Jahr 2021 ist, all diese Weiterbildungsmöglichkeiten wiederaufzunehmen, wenn auch in anderer Form wie zum Beispiel als Onlinefortbildung. Zudem werden 2021 Gespräche mit allen Mitarbeitenden geführt, um durch die Umstrukturierung den richtigen Platz und die richtigen Aufgaben im Unternehmen für jede:n Einzelne:n zu finden und neue sowie veränderte Tätigkeitsfelder zu erörtern.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die sicherheitstechnische Betreuung zu verbessern, gesundheitliche Risiken für unsere Mitarbeitenden zu reduzieren und auch ältere Mitarbeitende beschäftigen zu können, unternehmen wir folgende Maßnahmen:

- _ Flurförderfahrzeuge mit ergonomischen Sitzen und einstellbaren Bedientableaus
- _ Zentralisierung der Arbeitsplätze: Optimierung der Laufwege
- _ Änderung der Beleuchtung im Arbeitsbereich
- _ Optimieren der Werkzeug- und Materialschränke: oft benötigtes Material und Werkzeug wird in Griffhöhe gelagert, wenig Genutztes im unteren und oberen Bereich
- _ Alle Lagerplätze sind mit Wagen und Flurförderfahrzeugen erreichbar
- _ Ausrüstung aller Telefone mit Headsets, um Geräuschbelastung zu reduzieren und die Arbeitsplatzergonomie zu verbessern
- _ Unterweisungen im Bereich Arbeitssicherheit und -ergonomie

- _ Information und Motivation zur Wahrnehmung von Augenuntersuchungen bei Bildschirmarbeitsplätzen
- _ Sportprogramm für alle Mitarbeitenden
- _ Förderung der Aktivität und des Teamgeistes durch die Teilnahme an Sportveranstaltungen wie dem Gutenberg-Marathon in Mainz

Eine konkrete Zielformulierung zur Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden wird im Jahr 2021 erarbeitet. Direkte negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden bestehen nicht. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass unsere Mitarbeitenden über veränderte Regularien in unserem Branchenumfeld aufgeklärt sind, um Risiken vorzubeugen.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN KRITERIEN 14 BIS 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Jahr 2020 gab es keine dokumentierte arbeitsbedingte Verletzung oder Arbeitsunfälle. Im Rahmen des Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutzes werden alle Unfälle schriftlich dokumentiert.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein Verfahren zur Beteiligung der Mitarbeitenden bei der Entwicklung und Umsetzung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz existiert derzeit nicht. Jedoch binden wir unsere Mitarbeitenden in das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz ein, indem wir Unterweisungen zu Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzergonomie durchführen und bei Bildschirmarbeitsplätzen regelmäßige Augenuntersuchungen anbieten.

Verantwortlich für den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind zwei Mitarbeitende aus unserer Organisation. Eine formelle Vereinbarung mit Gewerkschaften existiert nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die genaue Stundenanzahl der Aus- und Weiterbildungen lässt sich nicht quantifizieren. Eine Großzahl der Weiterbildungen fand in wöchentlichen Projektleitermeetings statt, in dem auch weitere Themen behandelt wurden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Tabelle 12: Anzahl der Personen in den Kontrollorganen

Diversitätskategorie	Anzahl Personen in den Kontrollorganen	Anzahl Personen in den Kontrollorganen (%)
weiblich		
männlich	3	100
divers		
< 30 Jahre		
30–50 Jahre		
> 50 Jahre	3	100

Tabelle 13: Anzahl der Angestellten

Diversitätskategorie	Anzahl Personen in den Kontrollorganen	Anzahl Personen in den Kontrollorganen (%)
weiblich	23	39,6
männlich	35	60,4
< 30 Jahre	8	13,79
30–50 Jahre	34	58,62
> 50 Jahre	16	27,58
Gesamtbelegschaft	58	100

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurde in unserer Organisation kein Diskriminierungsvorfall gemeldet.

17. Menschenrechte

Unsere Grundsätze

- _ Wir achten die Menschenrechte.
- _ Wir versichern, nicht an der Verletzung von Menschenrechten, wie sie im deutschen Grundgesetz und internationalen Menschenrechtsnormen definiert werden, beteiligt zu sein.
- _ Wir achten in unserem Betrieb auf die Einhaltung der Arbeitsnormen.
- _ Wir erkennen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen an.
- _ Wir setzen auf faire Löhne ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe und Religion.

In der externen Betrachtung beschränken wir unsere Entscheidungen für Investitionen und Anschaffungen nicht nur auf ökologische und ökonomische Aspekte, sondern legen den Fokus auch auf die soziale Nachhaltigkeit. Wir folgen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Hauptprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für die Arbeitswelt (u. a. Verbot von Kinderarbeit, Abschaffung von Zwangsarbeit, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) sowie den Prinzipien des UN Global Compact.

Auch unsere Lieferant:innen binden wir in die Einhaltung von Menschenrechtsbelangen, Arbeitsnormen und fairen Geschäftspraktiken mit ein. Derzeit arbeiten wir daran, einen entsprechenden Verhaltenskodex für unsere Lieferanten in unsere Verträge aufzunehmen. Konkrete Ziele wurden bisher nicht formuliert.

Da unsere Geschäftstätigkeit überwiegend in Deutschland ist, wir den Prinzipien des UN Global Compact folgen und bei der Auswahl unserer Lieferant:innen auf die Einhaltung der Menschenrechte achten, sehen wir keine wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben und negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge zum Abschluss gebracht.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die Einführung einer systematischen Prüfung der Geschäftsstandorte der Organisation im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen ist derzeit nicht geplant.

Es erfolgt keine Prüfung, da wir nur Geschäftsstandorte in Deutschland unterhalten und unsere Geschäftstätigkeit weitestgehend im deutschen und europäischen Raum erfolgt. Hier gelten bspw. die hohengesetzlichen Standards bezüglich der Menschenrechtsaspekte.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Unsere Organisation überprüft inländische Lieferant:innen und Dienstleistungsunternehmen noch nicht nach sozialen Kriterien. Als Anschlusshaus der ESG Einkaufs- und Servicegesellschaft mbH, beziehen wir einen Großteil unserer Waren und Dienstleistungen von Unternehmen, die sich deren strengen Qualitätskriterien und Richtlinien auferlegt haben.

Als KMU können wir keine systematische Überprüfung neuer und bestehender Lieferant:innen gewährleisten, wir achten jedoch bei der Auswahl der Lieferant:innen auf soziale Standards und planen die Einführung eines Verhaltenskodex, mit dem wir unsere Geschäftspartner:innen zu ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit anhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Unsere Organisation hat noch keine Lieferant:innen in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen überprüft. Die Einführung einer Überprüfung ist derzeit nicht geplant.

18. Gemeinwesen

Es ist uns ein großes Anliegen, Verantwortung zu übernehmen - in unserem direkten Umfeld und weltweit.

Um die Weiterentwicklung der eigenen Branche voranzubringen und mitzugestalten, engagiert sich unser Geschäftsführer Andreas Weber als Finanzvorstand im FAMAB Kommunikationsverband e.V. für übergeordnete Fragen in unserem Geschäftsfeld und trägt so zur Entwicklung von Qualitätsstandards bei.

Als Gründungsmitglied der FAMAB-Stiftung leisten wir unseren Beitrag zur Reduzierung der CO₂-Emissionen durch Waldanpflanzungen und fördern zudem soziale und gemeinnützige Projekte. Mit jährlichen Spenden unterstützen wir lokale Einrichtungen und globale Hilfsorganisationen. Besonders begrüßen und unterstützen wir es, wenn unsere Mitarbeitenden sich über das übliche Maß hinaus in ehrenamtlichen Tätigkeiten engagieren. Aufgrund pandemiebedingter Absagen von Veranstaltungen hat sich das Bündnis #AlarmstufeRot gegründet. Wir unterstützen dieses Bündnis um das Überleben vieler Unternehmen in der Veranstaltungsbranche zu sichern und auf die prekäre Lage vieler Unternehmen der Branche aufmerksam zu machen. Im Rahmen dieser Aktion beteiligten wir uns daran, offene Briefe an Politiker (Mitglieder des Bundestags und des Landtages und entsprechende Bundes- und Landesminister) zu schreiben, um auf die Lage der Veranstaltungsbranche hinweisen.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Stichtag: 31.12.2020 Bilanz (erzeugter wirtschaftlicher Wert)

Erlöse: EUR 6.000.000,00

Betriebskosten (ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert)

Betriebliche Aufwendungen (Raumkosten, Versicherungen, Reparaturen und Instandhaltungen, Fahrzeugkosten, Werbe- und Reisekosten, etc.): EUR 1.074.830,00

Personalaufwand (Löhne und Gehälter / Sozialaufwendungen): EUR 2.276.900,00

Zinsaufwand (Banken / Kreditgeber): EUR 14.850,00

Steuern (Staat / Kommune): EUR 0,00

Beibehaltener wirtschaftlicher Wert

„unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert“:

EUR 2.633.420,00

19. Politische Einflussnahme

Wir unterstützen keine politische Interessenvereinigung, Parteien oder Politiker weder durch Dienstleistungen, Spenden, Mitgliedsbeiträge oder sonstige Beteiligungen.

Über unsere Mitgliedschaft im FAMAB Kommunikationsverband e.V. und die ehrenamtliche Tätigkeit unseres Geschäftsführers Andreas Weber als Finanzvorstand, tragen wir aktiv zur Vernetzung und Förderung der Kommunikationsbranche bei und fördern dadurch besonders Nachhaltigkeitsthemen. Der FAMAB Kommunikationsverband e.V. vertritt die Interessen seiner Mitgliedsunternehmen auf politischer Ebene u.a. bei den für uns relevanten aktuellen Gesetzgebungsverfahren zu Saisonarbeit und der Scheinselbstständigkeit sowie zu den Themen Arbeitszeitgesetz und Urheberrecht.

Bisher wurden keine Kriterien zum politischen Engagement des Unternehmens festgelegt.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 19 Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Unsere Organisation hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Wir dulden keine Korruption, Bestechung, Preisabsprachen oder anderes rechtswidriges Verhalten. Wir achten streng auf die Einhaltung geltender Gesetze und Bestimmungen. Verträge mit Geschäftspartner:innen kommen bei uns ausschließlich im Rahmen fairer und transparenter Ausschreibungsverfahren zustande. Die Geschäftsführung überwacht die Abschlüsse, um frühzeitig Interessenkonflikte auszuschließen. In den Arbeitsverträgen sind Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien für alle Mitarbeitenden verbindlich festgehalten.

Sensibilisierung

In regelmäßigen Schulungen sensibilisieren und informieren wir die komplette Belegschaft über compliance-relevante Themen wie Korruptionsprävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Wettbewerbs- und Kartellrecht sowie Informationssicherheit. Zusätzlich haben wir unsere Richtlinien in unserem Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden dokumentiert.

Risiken

Mit unserem Branchenschwerpunkt auf Pharma und Healthcare sind wir in einem streng regulierten Markt mit spezifischen Gesetzen und Richtlinien aktiv (Heilmittelwerbegesetz, Antikorruptionsgesetz für das Gesundheitswesen, FSA-Kodex, Pharmakovigilanz etc.). Verstöße würden ein hohes Risiko für unsere Geschäftstätigkeit bedeuten. Auch im Bereich Arbeitsschutz und Sicherheit würden sich aus einer Nichteinhaltung wesentliche Risiken für unsere Mitarbeitenden sowie Besuchende der Messestände ergeben. Konkrete Zielesetzungen im Compliancebereich bestehen derzeit nicht.

LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KRITERIUM 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Es wurden keine Betriebsstätten im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum gab es in unserer Organisation keine bestätigten Fälle von Korruption.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Es wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.