



# Nachhaltigkeitsbericht 2021/22

United Nations Global Compact  
Communication on Progress (COP)

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch in diesem Jahr möchten wir, die Hehner Reus Systems GmbH, unsere Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen aus voller Überzeugung bekräftigen. Wir haben uns mit den Richtlinien des Global Compact auseinandergesetzt und weitere betriebliche Maßnahmen in unsere Unternehmensprozesse einfließen lassen.

Unser mittlerweile sechster Fortschrittsbericht geht nachfolgend, nach der Vorstellung des Unternehmens, näher auf die bereits gelebten und integrierten Maßnahmen, auf die neu umgesetzten Maßnahmen in 2020/21 und die noch geplanten Maßnahmen in den vier Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung/Prävention ein.

Die gesamte Hehner Reus Systems GmbH unterstützt den Global Compact in vollem Umfang. Deswegen werden wir auch in den nächsten Jahren kontinuierlich daran arbeiten, die Ziele des Abkommens zu fördern und weitere Maßnahmen in unseren täglichen Arbeitsalltag zu integrieren.

Mit freundlichen Grüßen,

Wolfgang Hehner, Guido Reus und Hakan Atak  
*Geschäftsführer der Hehner Reus Systems GmbH*

## Über Hehner Reus Systems

Die Hehner Reus Systems GmbH (HR Systems) wurde im Jahr 2000 gegründet und ist eine Technologieagentur in Köln. Derzeit arbeiten 21 Mitarbeiter für das Unternehmen.

HR Systems erstellt und betreibt unter der Dachmarke GIPS (Gemeinsame Internetplattform für Stadtwerke) Websites, Portale sowie mobile Apps für Städte, Stadtwerke und EVU.

Als Full-Service-Agentur unterstützt HR Systems Städte und Energieversorger bei ihrer Kommunikation und in ihren Marketingaktivitäten. Die Konzentration auf die Energiewirtschaft sowie die Erfahrung mit über 500 Online- und Offline-Projekten machen HR Systems zum Experten dieser Branche.

Die Geschäftsführung der Hehner Reus Systems GmbH bekennt sich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und hat sich daher zur Einhaltung und Förderung der Grundprinzipien des UN Global Compact verpflichtet.

HR Systems ist seit 2015 Teilnehmer des UN Global Compact und verpflichtet sich als solcher zur Veröffentlichung eines jährlichen Fortschrittsberichtes bezüglich der Einhaltung der zehn Prinzipien in den vier Bereichen: Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung/Prävention.

Im Folgenden wird im Rahmen des Fortschrittsberichts näher auf die bereits gelebten und integrierten Maßnahmen, auf die neu umgesetzten Maßnahmen in 2020/21 und die noch geplanten Maßnahmen eingegangen.

## Menschenrechte

*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.*

### Gelebte Maßnahmen

#### Vielfalt

HR Systems stellt seine Mitarbeiter/innen diskriminierungsfrei ein. So beschäftigt HR Systems Männer und Frauen verschiedener Altersgruppen, Menschen unterschiedlicher Hautfarbe, mit Migrationshintergrund oder aus unterschiedlichen Herkunftsländern, mit unterschiedlichen Religionen und sexueller Orientierung.

#### Respektvoller Umgang

Die Geschäftsführung fordert von den Mitarbeitern einen fairen Umgang miteinander und respektvolles Verhalten gegenüber Kunden und Kollegen.

#### Transparenz

Die Geschäftsführung informiert die Mitarbeiter/innen regelmäßig in Meetings über Projekte und Vorhaben der Firma und sucht dabei auch den Dialog mit den Mitarbeitern und deren Feedback.

#### Gleichstellung von Frau und Mann

HR Systems behandelt Frauen und Männer gleich – im Arbeitsalltag und bei der Entlohnung.

#### Mutterschutz und Elternzeit

HR Systems unterstützt Männer wie Frauen bei der Organisation der Elternzeit und des Wiedereinstiegs.

#### Ernährung

In der Firmen-Essküche können sich die Mitarbeiter/innen selbstmitgebrachtes Essen zubereiten, sich erholen und Gespräche mit Kollegen führen.

#### Team-Events

Um den Verbund zwischen den Mitarbeitern, das soziale Miteinander zu stärken, finden (mehrmals) im Jahr Team-Veranstaltungen wie z. B. gemeinsame Essen oder Feiern statt.

#### Urlaub

Die Mitarbeiter/innen haben 30 Urlaubstage im Jahr. Während der Karnevalstage gewährt die Firma ihren Mitarbeitern einen Brauchtumstag.

#### Jahresgespräche

Am Ende des Jahres wird mit jedem Mitarbeiter ein Jahresgespräch geführt.

## Umgesetzte Maßnahmen 2016/17

### Weiterbildung

Durch vereinzelte über das Jahr verteilte Schulungen und Coachings wurde die Weiterentwicklung der Mitarbeiter/innen gefördert. Es gab insgesamt vier interne, abteilungsübergreifende Schulungen an denen die Mitarbeiter aus den entsprechenden Abteilungen teilgenommen haben.

Darüber hinaus nahm eine Mitarbeiterin aus der Marketing- und Kommunikationsabteilung an einem externen Workshop der ICG teil.

Zwei Mitarbeiter wurden zudem zu zertifizierten Erst-Helfern ausgebildet.

### Team-Events

Zur Stärkung der Gemeinschaft fanden nach den Halbjahrespräsentationen gemeinsame Pizza-Essen mit allen Mitarbeitern statt.

### Einbindung der Mitarbeiter

Die Arbeitsbedingungen bei HR Systems sollen kontinuierlich optimiert werden, dazu werden alle Mitarbeiter noch stärker in Projekte eingebunden und sind dazu aufgerufen sich mit möglichen Verbesserungsvorschlägen an Ihre Vorgesetzten zu wenden.

### Gesundheit

Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern wurde ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. In diesem Rahmen fand wöchentlich über insgesamt 10 Wochen ein Kurs zur „Rückenschule“ in den Räumlichkeiten bei HR Systems statt. Geleitet wurde der Kurs von einer Trainerin eines externen Reha-Dienstleisters. Die Teilnahme war freiwillig und wurde von acht Mitarbeitern wahrgenommen.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2016 und 2017 liegen HR Systems keine Kenntnisse irgendeiner Art von Benachteiligungen einzelner Individuen, Diskriminierung von Minderheiten oder Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2017/18

#### Rhetorik- und Kommunikationstraining

Im Oktober 2017 wurde eine Seminarreihe unter dem Thema *Kommunikation* bei HR Systems implementiert. Ziel ist es in mehreren Seminaren mit einer externen Trainerin sowohl die interne Kommunikation als auch die Kommunikation nach außen zu optimieren, um Missverständnisse und Ineffizienz zu minimieren. In der Auftakt- bzw. Einführungsveranstaltung nahmen alle Mitarbeiter teil. Weitere Seminare werden in kleineren Mitarbeitergruppen erfolgen.

Die Seminarreihe wurde mit einem Workshop zu dem Thema *Grenzen setzen* 2018 weiter geführt.

#### Team-Events

Um den Zusammenhalt zu stärken und die Motivation zu fördern fand im Oktober 2017 ein Team-Event statt: der Besuch des Indizio (Escape Room Cologne) mit anschließendem Restaurant-Besuch. Der Ausflug wurde von nahezu allen Mitarbeitern wahrgenommen und als positiv bewertet.

Zudem wurde 2018 anlässlich der Fußball-Weltmeisterschaft ein gemeinsames Public Viewing mit Pizzaessen im eigenen Konferenzraum veranstaltet.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2017 und 2018 liegen HR Systems keine Kenntnisse irgendeiner Art von Benachteiligungen einzelner Individuen, Diskriminierung von Minderheiten oder Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2018/19

#### Team-Events

Im September 2019 fand ein weiteres Team-Event statt. Der gemeinsame Bowling-Abend mit anschließendem Essen war eine gelungene Team-Veranstaltung, an der nahezu alle Mitarbeiter teilnahmen.

#### Weiterbildung

Gezielt wurden einzelne Abteilungen intern weitergebildet und erhielten somit zum einen Einblicke in neue Bereiche als auch weitere Kompetenzen für ihren Arbeitsalltag.

#### Ausbildung

Seit dem 1. August 2019 bildet HR Systems zwei junge Menschen aus, in dem Ausbildungsberuf „Mediengestalterin für Digital und Non Print“ und „IT Kaufmann“. Die Entscheidung für zwei neue Ausbildungsstellen ist sowohl eine Investition in die Zukunft als auch der Beitrag zur Förderung junger Talente.

#### Obstkorb

Seit dem Sommer 2019 steht den Mitarbeitern von HR Systems wöchentlich ein Obstkorb mit verschiedenen saisonalen Früchten zur freien Verfügung. Damit möchten HR Systems zu einer gesunden Ernährung beitragen.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2018 und 2019 liegen HR Systems keine Kenntnisse irgendeiner Art von Benachteiligungen einzelner Individuen, Diskriminierung von Minderheiten oder Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2019/20

Neuer dritter Geschäftsführer: Hakan Atak

20 Jahre nach Gründung von HR Systems, wird Hakan Atak, bisher Prokurist und Abteilungsleiter Marketing und Vertrieb, gemeinsam mit Wolfgang Hehner und Guido Reus zum 01.01.2020 als dritter Geschäftsführer das Unternehmen in das neue Jahrzehnt führen.

Corona-Pandemie

HR Systems nimmt die Corona-Pandemie und das damit verbundene gesundheitliche Risiko für seine Mitarbeiter sehr ernst. Zusätzliches Desinfektionsmittel im Eingangsbereich, eigene Masken und die Berücksichtigung des erforderlichen Mindestabstands sollen eine mögliche Ansteckung mit dem COVID-19-Virus im Büro verhindern. Mitarbeitern mit Kindern wurde während des Lockdowns im Frühjahr 2020 Homeoffice angeboten.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2019 und 2020 liegen HR Systems keine Kenntnisse irgendeiner Art von Benachteiligungen einzelner Individuen, Diskriminierung von Minderheiten oder Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2020/21

Jubiläumsfeier

Anlässlich des 20jährigen Jubiläums von HR Systems fand im Oktober im internen Rahmen eine kleine Veranstaltung mit dem Motto „Oktoberfest“ statt. Zu diesem Event waren alle Mitarbeiter eingeladen.

Team-Events

Im Jahr 2021 ist eine weitere interne Veranstaltung geplant, zu dem alle Mitarbeiter eingeladen werden.

Cocktail-Nachmittag

Als teambildende Maßnahme gab es Anfang September 2021 einen Cocktail-Nachmittag in der eigenen Büroküche. Hier konnten sich die Mitarbeiter gemeinsam Cocktails mixen.

Homeoffice

Zur Förderung der Work-Life-Balance haben die Mitarbeiter seit September 2021 die Möglichkeit, auch unabhängig der Corona-Maßnahmen, Homeoffice-Tage zu nehmen.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2020 und 2021 liegen HR Systems keine Kenntnisse irgendeiner Art von Benachteiligungen einzelner Individuen, Diskriminierung von Minderheiten oder Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Geplante Maßnahmen

#### Team-Events

Im Jahr 2022 ist eine weitere interne Veranstaltung geplant, zu dem alle Mitarbeiter eingeladen werden.

#### Weiterbildung

Es sind interne, abteilungsübergreifende Schulungen und Coachings geplant. Sowohl die gezielte Weiterbildung einzelner Abteilungen als auch die Förderung der gesamten Mitarbeiter durch eine externe Trainerin wird angestrebt, dazu gehören auch weitere Seminare zum Rhetorik- und Kommunikationstraining.

## Arbeitsnormen

*Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.*

*Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.*

*Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.*

*Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.*

### Gelebte Maßnahmen

#### Arbeitsplätze

Den Mitarbeiter/innen stehen sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung.

#### Qualitätsstandards und Richtlinien

HR Systems hat Qualitätsstandards eingeführt sowie Verhaltens- und Arbeitsrichtlinien festgelegt, die alle Mitarbeiter/innen kennen und einhalten. So wird ein Verhaltenskodex definiert, Arbeitsprozesse und -standards werden klar beschrieben. Dies hilft den Mitarbeiter/innen bei der Strukturierung der täglichen Arbeit.

#### Vertrauensarbeitszeit

Neben Vollzeitangestellten arbeiten einige der Mitarbeiter/innen auf Teilzeitbasis mit individueller Wochenstundenzahl. Die Mitarbeiter/innen entscheiden durch die Gleitzeit-Regelung mit Kernarbeitszeit selbst, wann sie im Büro eintreffen. HR Systems möchte damit die Eigenverantwortung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen.

#### Gerechte Entlohnung

Die Mitarbeiter/innen werden adäquat bezahlt.

#### Mindestlohngesetz und Tariftreuegesetz

HR Systems hat sich dem Firmennetzwerk gate50.de angeschlossen. Hier werden Verpflichtungserklärungen über die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf das Mindestlohn- und das Tariftreuegesetz dokumentiert und gleichzeitig Transparenz gewährleistet.

#### Datenschutz

Der Schutz der Daten von Kunden sowie von Mitarbeitern ist von großer Wichtigkeit. Zudem ist HR Systems seit 2015 Teilnehmer und seit 2016 Multiplikator der Allianz für Cyber-Sicherheit: [www.allianz-fuer-cybersicherheit.de](http://www.allianz-fuer-cybersicherheit.de)

### Umgesetzte Maßnahmen 2016/17

#### Datenschutz

Um den Datenschutz noch zu erhöhen hat HR Systems die Daten nicht nur in einem, sondern noch in einem zweiten Rechenzentrum gesichert. Die Rechenzentren liegen darüber hinaus in unterschiedlichen Städten (Köln und Frankfurt).

Es gab zudem ein internes Pflicht-Meeting mit allen Mitarbeitern zu dem Thema Datenschutz, indem unter anderem von der Geschäftsführung die Wichtigkeit und Sensibilität des Themas unterstrichen wurde.

#### Arbeitsprozesse

Prozesse wurden noch transparenter gestaltet und standardisiert. Durch die Bildung von diversen Arbeitsgruppen werden nun Abläufe, Systeme und vor allem die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit optimiert.

#### Qualitätsmanagement und ISO Zertifizierung

Das Qualitätsmanagement wird weiter ausgebaut. HR Systems strebt im nächsten Jahr eine ISO 9001-Zertifizierung an. Die Auftaktveranstaltung erfolgte am 04.09.2017. Unterstützt wird HR Systems dabei durch eine externe Beraterin. Diese führte bereits Einzelgespräche mit Mitarbeitern zu deren Tätigkeitsfeldern.

#### Verhaltens- und Arbeitsrichtlinien

Der Mitarbeiter-Leitfaden wurde aktualisiert, angepasst und jedem Mitarbeiter im Unternehmen ausgehändigt. Jedem neu eingestellten Mitarbeiter wurde dieser zudem ausgehändigt.

#### Arbeitsplatz

Es fand eine Arbeitsplatzbegehung durch einen externen Reha-Dienstleister statt. Der Arbeitsplatz jedes Mitarbeiters wurde auf dessen körperliche Bedürfnisse eingestellt (Stuhleinstellungen, Bildschirmhöhe etc.). Dies soll späteren Gesundheitsschäden, wie zum Beispiel Rückenschmerzen durch falsches Sitzen, vorbeugen.

Zudem gab es eine Gefährdungsbeurteilung durch einen weiteren externen Dienstleister. Jeder Arbeitsplatz wurde auf mögliche Gefahrenquellen überprüft, sodass ein sicherer Arbeitsplatz für die Mitarbeiter gewährleistet ist.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2016 und 2017 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2017/18

#### ISO Zertifizierung

Die ISO 9001-Zertifizierung wurde, u.a. durch einen Workshop, weiter vorangetrieben. Im September wurde außerdem eine kleine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitern hierfür gegründet.

## Datenschutz

Im Sinne der neuen europäischen Datenschutz-Grundverordnung wurden die Datenschutzerklärungen der Websites überarbeitet und ein neuer Auftragsverarbeitungs-Vertrag von einem beauftragten Rechtsanwalt verfasst. Unsere Kunden haben wir über die neue DSGVO informiert, u.a. auf einem Infotag, und ihnen die notwendigen technischen Informationen, die sie benötigen, zur Verfügung gestellt.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2017 und 2018 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

## Umgesetzte Maßnahmen 2018/19

### ISO Zertifizierung

Das Ziel der ISO 9001-Zertifizierung wurde weiter verfolgt. Mit Hilfe der externen Beraterin wurde ein konkretes Vorgehen geplant und eine Mustervorlage für die Beschreibung aller relevanten Tätigkeiten im Unternehmen festgelegt. In den einzelnen Abteilungen wurden daraufhin die jeweiligen Tätigkeiten benannt und im nächsten Schritt nach dem vorgegebenen Muster beschrieben.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2018 und 2019 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

## Umgesetzte Maßnahmen 2019/20

### Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)

Am 01. September 2020 hat HR Systems allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) eingeführt. Die AGB vereinheitlichen die Vertragslaufzeiten und Fristen für alle Aufträge. Damit schafft HR Systems zusätzliche Transparenz gegenüber allen Kunden.

→ Bei HR Systems wird keine Mitarbeiterstatistik geführt. Für HR Systems sind kulturelle, ethische und geschlechtliche Unterschiede selbstverständlich. Die individuellen Unterschiede jedes Individuums werden bei HR Systems als natürlich empfunden. Eine extra Erhebung dieser Daten würde zu einer grundlosen Betonung führen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2019 und 2020 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2020/21

#### Datenschutz-Webinar

Im Rahmen des Datenschutzes und der DSGVO gab es ein Webinar für alle Mitarbeiter.

→ Bei HR Systems wird keine Mitarbeiterstatistik geführt. Für HR Systems sind kulturelle, ethische und geschlechtliche Unterschiede selbstverständlich. Die individuellen Unterschiede jedes Individuums werden bei HR Systems als natürlich empfunden. Eine extra Erhebung dieser Daten würde zu einer grundlosen Betonung führen.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2020 und 2021 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit im Unternehmen, bei Kunden oder im Unternehmensumfeld vor.

### Geplante Maßnahmen

#### ISO Zertifizierung

Die ISO 9001-Zertifizierung soll im Jahr 2022 abgeschlossen werden. Damit weitet HR Systems zum einen sein Qualitätsmanagement für seine Kunden und die Außenwelt aus. Zum anderen können Arbeitsabläufe überprüft, optimiert und für die Mitarbeiter standardisiert werden. Die Transparenz der Abläufe erhöht dabei auch das Verständnis der Mitarbeiter.

## Umweltschutz

*Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.*

*Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.*

*Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.*

### Gelebte Maßnahmen

#### Green IT

HR Systems hat sich bewusst für die Zusammenarbeit mit einem Rechenzentrum (Host Europe) entschieden, das sich einem energieeffizienten Hosting widmet: „Host Europe verfolgt konsequent das Ziel, in seinen Rechenzentren energieeffizient zu arbeiten und die Ideen von Green IT umzusetzen“ und wurde hierfür auch schon ausgezeichnet.

#### Job-Tickets

Die Mitarbeiter/innen können ein Job-Ticket erwerben, um günstig mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu gelangen und gleichzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

#### Energieeffizienz der Mitarbeiter

Wir halten unsere Mitarbeiter dazu an, ihre Büros energieeffizient zu verwalten. Licht und Heizung stets nur nach Bedarf zu nutzen.

#### Dienstreisen

Bei unseren Dienstreisen nutzen wir den Zug oder emissionsarme Dienstwagen. Auf Flugreisen verzichten wir in der Regel.

### Umgesetzte Maßnahmen 2016/17

#### Dienstreisen

HR Systems hat auf Flugreisen verzichtet. Wenn praktikabel wurde der Zug für eine Dienstreise genommen.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2016 und 2017 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Vorfällen im Bereich der Umweltschutzvergehen vor.

### Umgesetzte Maßnahmen 2017/18

#### Abfall

HR Systems verzichtet vollständig auf Papierhandtücher auf den Toiletten. Der Papierhandtuchspender wurde durch einen Stoffhandtuchspender ersetzt.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2017 und 2018 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Vorfällen im Bereich der Umweltschutzvergehen vor.

#### Umgesetzte Maßnahmen 2018/19

Digitaler Nachhaltigkeitsbericht

Auf das Ausdrucken der Nachhaltigkeitsberichte wird aus Umweltschutzgründen verzichtet. Der Nachhaltigkeitsbericht wird als PDF auf der Website zum Download zur Verfügung gestellt und bei Interesse an Kunden versandt.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2018 und 2019 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Vorfällen im Bereich der Umweltschutzvergehen vor.

#### Umgesetzte Maßnahmen 2019/20

Dienstreisen

HR Systems hat 2020 auf Flugreisen verzichtet. Wenn praktikabel wurde der Zug für eine Dienstreise genommen.

Digitale Rechnungsstellung

Um papiersparender zu arbeiten und CO2 zu sparen stellt HR Systems die Rechnungsübermittlung seit Anfang 2020 Stück für Stück auf den elektronischen Rechnungsversand per E-Mail um.

Video-Konferenzen

In einem der beiden Besprechungsräume hat HR Systems einen Video-Konferenz-Raum für Kundentermine und Workshops eingerichtet. So werden Dienstreisen mit dem Auto eingespart.

Keine Teilnahme an E-world 2020

2020 hat sich HR Systems gegen einen Stand auf der E-world Messe entschieden.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2019 und 2020 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Vorfällen im Bereich der Umweltschutzvergehen vor.

#### Umgesetzte Maßnahmen 2020/21

Weihnachtskarte

HR Systems hat 2020 eine digitale Weihnachtskarte an Kunden und Partner verschickt. Auf gedruckte Weihnachtskarten wird verzichtet.

Dienstreisen

HR Systems hat 2020 und 2021 auf Flugreisen verzichtet. Wenn praktikabel wurde der Zug für eine Dienstreise genommen. Durch die Förderung der Angebote von Video-Konferenzen wurden zudem auch Dienstreisen mit dem Auto eingespart.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2019 und 2020 liegen HR Systems keine Kenntnisse von Vorfällen im Bereich der Umweltschutzvergehen vor.

#### Geplante Maßnahmen

Es sind weitere Maßnahmen geplant, die sowohl die Mitarbeiter für das Thema Umweltschutz sensibilisieren als auch im Arbeitsalltag die Umwelt schonen sollen.

## Korruptionsbekämpfung/Prävention

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

### Gelebte Maßnahmen

#### Compliance

HR Systems tritt für Korruptionsbekämpfung einschließlich Erpressung und Bestechung ein und hat Verhaltens- und Compliance-Richtlinien festgelegt, die alle Mitarbeiter/innen kennen und einhalten.

#### Aufklärung

HR Systems informiert seine Mitarbeiter/innen über Korruption und deren Bekämpfung.

### Umgesetzte Maßnahmen 2016/17

#### Compliance

Der Katalog der Verhaltens- und Compliance-Richtlinien wurde in den „Leitlinien“ für Mitarbeiter erweitert und jedem Mitarbeiter ausgehändigt.

#### Mitarbeitervertretung

Von den Mitarbeitern wurde rechtskräftig ein dreiköpfiger Betriebsrat gewählt. Dieser vertritt die Mitarbeiter und hat Einfluss auf soziale und personelle Angelegenheiten. Dadurch wird korruptes Verhalten vorgebäugt.

→ Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in den Jahren 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 liegen HR Systems keine Kenntnisse über Korruptionsversuche durch Mitarbeiter, Kunden oder Partner vor.

### Geplante Maßnahmen

#### Aufklärung

Es wird eine Pflicht-Veranstaltung für alle Mitarbeiter zu dem Thema „Korruptionsbekämpfung“ geben. Zudem wird dies in den jährlichen Mitarbeitergesprächen nochmals thematisiert.

#### Compliance

Der Katalog der Verhaltens- und Compliance-Richtlinien wird Ende 2021 in den „Leitlinien“ für Mitarbeiter erneuert bzw. erweitert und jedem Mitarbeiter ausgehändigt.

## Impressum

Redaktion: Carolin Klein  
E-Mail: [klein@hr-sys.de](mailto:klein@hr-sys.de)

Hehner Reus Systems GmbH  
Adolf-Grimme-Allee 3  
50829 Köln

E-Mail: [info@hr-sys.de](mailto:info@hr-sys.de)  
Homepage: [www.hr-sys.de](http://www.hr-sys.de)

Geschäftsführer: Wolfgang Hehner, Guido Reus, Hakan Atak

Sitz der Gesellschaft: Köln  
Registergericht: Amtsgericht Köln  
Register Nr.: HRB 50967  
Steuernummer: 218/5718/0417  
USt-Ident-Nummer: DE813725659