

UN Global Compact

Projekt:
Fortschrittsbericht 2020/2021*

*Juli 2020 bis Juni 2021

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2020/2021

Unterstützungserklärung

VOK DAMS steht auch 2020/21 zu den Zielen des Global Compact der Vereinten Nationen – einen Beitrag zur weltweiten Durchsetzung seiner zehn Prinzipien zu leisten. Diese Prinzipien sind für die internationale Agentur für Events und Live-Marketing schon seit der Gründung des noch heute familiengeführten Unternehmens Grundsätze jeglichen Handelns.

Der vorliegende Fortschrittsbericht beschreibt, mit welchen Leitlinien und Programmen VOK DAMS auch in 2020/2021 die Umsetzung der zehn Prinzipien in seinem Einflussbereich unterstützen und ausbauen möchte.

Darüber hinaus beschreibt VOK DAMS wie und in welchem Umfang die 2020/2021 gesetzten Ziele erreicht wurden und definiert bereits die umfangreichen Ziele 2021/2022.

VOK DAMS steht als Unternehmen der Kommunikationsbranche nach innen wie nach außen für Nachhaltigkeit und trägt seine globale Verantwortung – heute mehr denn je.

Basis dafür ist das Engagement der Mitarbeiter, die mit eigenen Ideen das Markenversprechen der Agentur – „creating better results“ – jeden Tag mit Leben füllen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie zur Umsetzung bringen.

Dabei orientiert sich VOK DAMS an dem aktuellen Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung über alle Geschäftsbereiche hinweg. Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen möglich ist – im Kleinen und jeden Tag. Nur so kann die ökologische, ökonomische und soziale Leistungsfähigkeit des Unternehmens und damit die einer Gesellschaft sichergestellt und verbessert werden.

Ein nachhaltiges Unternehmensprofil muss über das eigene Unternehmen hinaus auch den Kunden, deren Kunden und Partnern wie Dienstleistern vermittelt werden.

VOK DAMS adaptiert daher das Konzept der Nachhaltigkeit für die gesamte Unternehmensgruppe und kommuniziert die Grundsätze auch nach außen hin.

Wie wir im Markt auftreten, was wir tun und das, was wir nicht tun, haben wir in einem verbindlichen Verhaltenskodex- dem Code of Conduct – zusammengefasst.

Wir sind eine agile Company. Der besondere Nutzen unseres Agile Event Managements liegt in drei Bereichen:

- _Mehr Effizienz
- _Mehr Innovation
- _Mehr Spaß

Ein Kerngedanke des Agile Event Management liegt in der Verlagerung der Verantwortung in die agilen Teams. Jeder hat nun mehr Verantwortung. Diese Verantwortung bedingt aber nicht nur ein Höchstmaß an Engagement und Qualität, sondern auch die Pflicht zur Eigeninitiative und zur Information. Hierbei spielen insbesondere unsere Werte wie persönliche Verantwortung, Offenheit und Transparenz sowie ein jederzeit gesetzeskonformes und ethisch korrektes Verhalten eine wichtige Rolle.

Mit unserem personell verstärkten Nachhaltigkeits-Team haben wir klare Strukturen im Unternehmen geschaffen, die unser nachhaltiges Profil schärfen und Maßnahmen entlang unserer Sustainability Roadmap priorisieren.



Colja M. Dams,
CEO VOK DAMS worldwide

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.

Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Beschreibung praktischer Maßnahmen

VOK DAMS worldwide ist eine der international führenden Agenturen für Events und Live-Marketing mit 15 nationalen und internationalen Niederlassungen und zahlreichen internationalen Kunden. Der größte Teil unserer Kunden sind Global Player, die sich verpflichtet haben, die Menschenrechte in allen Niederlassungen umzusetzen. Die Eigenverpflichtung von VOK DAMS ist ein starkes Argument für die internationale Zusammenarbeit mit engagierten Kunden. Wir achten den Schutz der Menschenrechte und stellen sicher, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen.

VOK DAMS verpflichtet sich auch 2020/2021 zur Achtung der Prinzipien international anerkannter Standards des UN Global Compact, der Konventionen der International Labour Organisation (ILO) sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Außerdem wurde im Rahmen eines Code of Conduct eine Eigenverpflichtung von jedem Mitarbeiter gefordert. Wir führen verpflichtende Mitarbeiter-Schulungen in diesem Zusammenhang durch.

Weblink VOK DAMS Code of Conduct:

<https://www.vokdams.de/de/marke/detail/article/compliance.html>

In einer jährlich stattfindenden Mitarbeiterumfrage wird das aktuelle Feedback zu Motivation und Wertschätzung der Mitarbeiter abgefragt.

Ein Reporting-System fragt im Rahmen der Projektanalysen nach den Veranstaltungen gezielt die operative Einhaltung der Menschenrechte ab.

Zielerreichung 2020/2021

Soziale Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.

Dieser Grundsatz wurde gemeinsam mit den anderen Prinzipien unseres Code of Conduct noch einmal durch die Implementierung des Hinweisgeber-System gestärkt.

Jeder Hinweis wird aufgenommen, vorbewertet und dem Inhalt entsprechend vertraulich an unser Compliance-Team oder die Geschäftsleitung weitergeleitet. Sie können namentlich oder anonym sein. Wir werden jeden Eingang und die entsprechende Bearbeitung dokumentieren. Hier können Hinweise abgegeben werden:

An unser internes Compliance Team: compliance@vokdams.de

Oder an unser externes Hinweisgebersystem bei der Wuppertaler Rechtsanwaltskanzlei FR und Partner: complianceVD@fr-p.de

Ziele 2021/2022

Wir werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter konsequent ausbauen und konkrete Maßnahmen wie Roadmap, Managementsysteme und Implementierung von Standards vorantreiben. Weiter legen wir besonderen Wert auf die Motivation und Eigenverantwortlichkeit unserer Mitarbeiter, sich aktiv im Nachhaltigkeitsteam einzubringen und die Taskforce in den einzelnen Handlungsfeldern zu unterstützen.

Arbeitsnormen

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

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

Beschreibung praktischer Maßnahmen

VOK DAMS steht für Offenheit, Transparenz und Gemeinschaft. Fairness und ein demokratisches Miteinander in allen Belangen gehören zur Unternehmenskultur. Wir führen regelmäßig Feedbackgespräche, um jeden einzelnen Mitarbeiter/in den Wert seiner Leistung offen, authentisch, zeitnah und nachvollziehbar darzulegen. Jährliche Team-Incentives und -events sorgen dafür, dass sich die Mitarbeiter auch außerhalb des Alltags kennenlernen. Modernste Unternehmenstechnik, große Küchen, Sonnendachterassen, eine familiäre Arbeitsatmosphäre, Bürohunde, eine gute Infrastruktur und nicht zuletzt faire Löhne gehören zum Gesamtpaket.

Zielerreichung 2020/2021

Der Schwerpunkt im letzten Jahr lag auf der noch stärkeren Implementierung des agilen Event Managements und damit auch dem Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle.

Die agilen Prinzipien, Techniken und Methoden sowie das Miteinander in agilen Teams, die bereits aus der Digital-Industrie bekannt sind, wurden von VOK DAMS konsequent auf modernes, innovatives Marketing adaptiert und implementiert. 2022 wurde VOK DAMS zum wiederholten Male die Auszeichnung TOP Arbeitgeber Mittelstand durch FOCUS Business verliehen.

Besonders gefördert wurde Remote Work. Hierzu wurde die IT Technik grundlegend erneuert und aufgestockt, so dass durch umfangreiche Investitionen unser hoher Sicherheitsstandard und umfangreiche Kommunikationsmöglichkeiten auch im Remote-Work-Modell stets einzuhalten sind.

Auch digitale Fortbildungsprogramme wurden jedem Mitarbeiter zur Verfügung gestellt und waren frei wählbar. Diese Angebote wurden insbesondere im Projektmanagement intensiv genutzt.

Unsere Mitarbeiter-Feedback-Leitfäden und –Auswertungen wurden überarbeitet und bieten nun noch höhere Transparenz für die Mitarbeiter.

Ziele 2021/2022

Der Schwerpunkt im nächsten Jahr liegt eindeutig auf der Verbesserung der Wertschätzung der Mitarbeiter und der Schaffung eines trotz dezentralem Arbeitens – häufig im Homeoffice, die Nähe und Bindung an die Mitarbeiter zu verbessern. Auch Motivationsfördernde Maßnahmen sind in der Planung.

Hierzu zählt einer an die aktuelle pandemische Situation angepasste Feedback-Kultur, Ausbau von Coaching-Maßnahmen und Integration in übergeordnete Prozesse sowie eine noch stärkere Transparenz über Prozesse und Entscheidungsfindungen. Pandemie-bedingt kann der geplante Ausbau interner Veranstaltungen nicht in dem Maße erfolgen. Hierzu gilt es im nächsten Jahr gute Alternativen zu schaffen.

Wir werden auch weiter in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investieren und die Schulungsangebote digitalisieren, um sie on-demand und wiederholbar für jeden Mitarbeiter verfügbar zu machen. Diese Angebote umfassen Weiterbildungen in den vier Kompetenzbereichen (fachlich, sozial, methodisch und emotional). Sie richten sich an alle Mitarbeiter und unterscheiden sich teilweise in den Erfahrungsstufen. Teilweise werden die Fortbildungen intern umgesetzt, größtenteils stehen externe Fachleute zur Verfügung.

Umweltschutz

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.

Beschreibung praktischer Maßnahmen

VOK DAMs gilt in der Branche als Pionier und Vorreiter der aktiven Umweltschutzberatung bei Veranstaltungen.

So erhielt die Agentur bereits 2007 das Zertifikat „klimaneutral“.

Im selben Jahr wurde ein CO₂-Rechner entwickelt und Kunden zur Verfügung gestellt, der es ermöglicht, einen ersten für den CO₂-Ausstoß ihres Events zu berechnen.

Seit 2010 steht dieser Rechner auch als App zur Verfügung.

Eine eigene Studie zum Thema „CO₂ und Live-Marketing“ dient zur interaktiven Kommunikation dieses wichtigen Themas bei Mitarbeitern, Partnern und Kunden.

Dieses Image wird auch weiterhin Maßstab unseres nachhaltigen Handelns sein.

Zielerreichung 2020/2021

Der Schwerpunkt lag auf dem weiteren Ausbau der Nachhaltigkeitsziele in den einzelnen Projekten. Diese konnte aufgrund der pandemischen Lage im Bezugsjahr leider nicht erreicht werden. Grundlegend konnten dennoch interne Prozesse und Maßnahmen realisiert werden, die einen positiven Einfluss auf unseren CO₂ Emissionen haben. So wurde das papierlose Büro umgesetzt, indem eine neue Agentursoftware eingeführt wurde. Auch das kollaborative Arbeiten wurde über Implementierung neuer digitaler Kommunikations-Plattformen effizienter. Die häufiger umgesetzte Arbeitsform des Shared Desktop führte zu einem ressourcenschonenderen Materialeinsatz in allen Arbeitsbereichen wodurch Neuanschaffungen ausgesetzt werden konnten. Auch die vermehrte Umorganisation der Standorte und Umzüge in Co-Working-Spaces schaffte eine deutliche Verringerung des Materialaufwandes und der Verbräuche insgesamt. 3 von 6 Standorten wurden in Co-Working-Spaces umgestaltet.

An den eigenen Standorten wurden Wasserspender angeschafft. Materialbestellungen werden mit dem Fokus umweltfreundlicher Materialien getätigt. Besorgungsfahrten werden mit dem betriebseigenen eSmart getätigt. Die Förderung des ÖPNV wurde durch weiterführende Bezuschussung für Mitarbeitende fortgeführt.

Durch Lockdowns und weltweite Restriktionen sind nahezu alle Reisetätigkeiten entfallen und die Verlagerung auf digitale Meetings, Events und Projekte hat einen positiven Impact geschaffen, jedoch konnte die übergeordnete Nachhaltigkeits-Strategie zunächst nicht weiter vorangetrieben werden.

Ziele 2021/2022

Einen besonderen Schwerpunkt im nächsten Jahr werden wir auf die konsequente Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie inklusive eines Umweltmanagement-Systems legen. In einer umfangreichen Roadmap werden die strategischen Ziele einem Aktionsplan vorangestellt, der Umweltaspekte entlang unserer Wertschöpfungskette fokussiert. Entsprechende Handlungsfelder sind bereits definiert und werden nach Datenerhebung mit Kenn- und Zielzahlen unterlegt. Ein Monitoring der Maßnahmen wird im nächstfolgenden Bericht erfasst, der als Nachhaltigkeitsreport auch in angestrebte Standards einfließen wird.

Einzelmaßnahmen wie Kompensationsprojekte zu unterstützen oder die Kommunikation im Branchenumfeld in Richtung Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung weiter anzuregen, werden auch weiterhin verfolgt.

Korruptionsbekämpfung

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

Beschreibung praktischer Maßnahmen

Da VOK DAMS hier bereits einen absoluten „Null-Toleranz“ Status erreicht hat, gilt es, dieses hohe Niveau weiter aufrecht zu halten. Die strikte Ablehnung und Bekämpfung aller Arten von Korruption ist ein essentieller Erfolgsfaktor unserer fast 50jährigen Geschichte. Als Agentur mit dem Hauptsitz in Deutschland fühlen wir uns den

Initiativen gegen Korruption im Sinne der Zukunftscharta des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung verpflichtet. Dazu gehört auch die regelmäßige Information über aktuelle Initiativen und der Weitergabe dieser Informationen an unsere Mitarbeiter weltweit.

Jeder Mitarbeiter und speziell der erweiterte Führungskreis sind dafür verantwortlich, im Alltag auf die Einhaltung der im Unternehmensleitbild festgelegten Grundsätze bezüglich der Korruption zu achten und eventuelle Verstöße umgehend zu melden. Hier können Hinweise abgegeben werden:

An unser internes Compliance Team: compliance@vokdams.de

Oder an unser externes Hinweisgebersystem bei der Wuppertaler Rechtsanwaltskanzlei FR und Partner: complianceVD@fr-p.de

Die für VOK DAMS entwickelten Compliance-Regeln sind in das QM-System sowie im Code-of-Conduct übernommen worden.

Anti-Korruptionsmaßnahmen sind im Rahmen der Mitarbeiterschulung Compliance ebenfalls ausdrücklich formuliert.

Lieferanten weltweit werden entsprechend verpflichtet.

VOK DAMS tätigt keine Zuwendungen an Parteien oder Politiker.

Zielerreichung 2020/2021

Die Fortführung unserer konsequenten Bekämpfung von Korruption und der klaren Null-Toleranz-Politik der letzten Jahre ist sichergestellt.

Nur so bleibt unser Ruf in der Branche und bei Kunden tadellos.

Mitarbeiter können sich in Konfliktsituationen jederzeit Hilfe bei unserem Compliance Officer holen und zur transparenten Offenlegung des Konfliktes volle Unterstützung erwarten. Konsequenz im bestätigten Konfliktfall ist der sofortige Ausschluss aus unseren Geschäftsprozessen.

Ziele 2021/2022

Auch in diesem Jahr wird die Null-Toleranz Politik bei neuen und neu auftretenden Partnern strikt umgesetzt. Ein klares Nein zu jeder Form von Gefälligkeit oder Geschenk wird weiterhin regelmäßig den Mitarbeitenden geschult und findet sich in unseren internen Kommunikationsmitteln.