

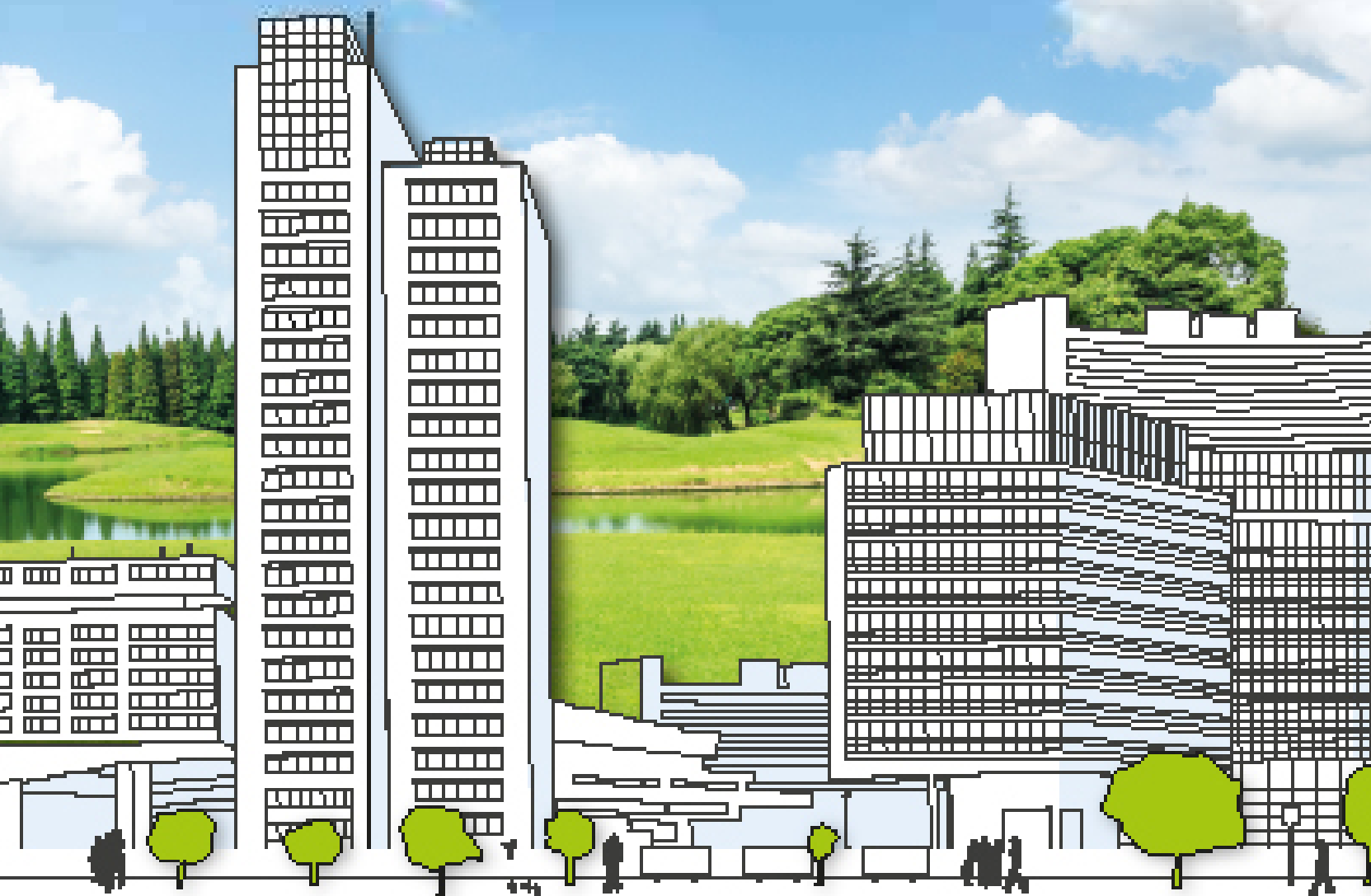
Mit
integrierter
Umwelterklärung

NACH HALTIG KEIT 2020

2015 - 2017

simacek

Nachhaltigkeitsbericht



INHALT

3 Vorworte 6 Unternehmen

44 Führung & Gestaltung 68 MitarbeiterInnen

96 Markt 102 Umwelt 114 Gesellschaft

126 Glossar 141 GRI Index

CSR - die Innovationsstrategie

Als Unternehmen mit gesellschaftlicher Verantwortung hat die SIMACEK Facility Management Group CSR als Managementsystem in allen Arbeitsprozessen verankert. Diversity Management ist Bestandteil der CSR-Strategie, wird aber auch als eigenständiges System gesehen. Anhand einer Vielzahl von Praxisbeispielen tauschen wir uns gern mit anderen Unternehmen aus. Welche Dimensionen von Diversität werden wie gefördert und entwickelt – nach dem Motto „Abschauen erlaubt – Nachmachen erwünscht!“ Es ist ein Prozess, der kontinuierliches Lernen erfordert, und es betrifft immer jene Menschen und Organisationen, die sich auch einem Wandlungswachstum öffnen.

Der Austausch mit unseren StakeholderInnen bringt uns neue Sichtweisen, und auch wir können unsere Erfahrungen weitergeben, der Netzwerkgedanke und die Partizipation stehen im Fokus.

Eine Wirtschaft, die das Potential der ökologischen Entwicklung verbessert und die personelle Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern stärkt und fördert, ist eine Wirtschaft, die nachhaltig unsere Zukunft sichert.

Eine Zukunft, für die wir in der Gegenwart gemeinsam Lösungen entwickeln und die Chance auf Kooperation nützen wollen.



A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'U. Simacek'.

KR Mag.^a Ursula Simacek, CEO

Keine Wirtschaftlichkeit ohne Nachhaltigkeit



Wirtschaft und Nachhaltigkeit sind heute untrennbar verbunden, Finanzratings berücksichtigen mittlerweile auch etablierte CSR-Standards.

Nachhaltigkeit und Profitabilität dürfen nicht (mehr) als Gegensatz gesehen werden. Sie bedingen sich gegenseitig und haben eine fruchtbare Wechselwirkung. Es stellt sich heute die Frage, ob eine hohe Wirtschaftlichkeit oder ein gutes Finanzranking ohne Nachhaltigkeit und CSR überhaupt noch denkbar ist.

Es hat sich bereits in vielen Praxis-Beispielen gezeigt, dass CSR-Maßnahmen die Rentabilität von Unternehmen erhöhen, indem etwa dadurch Mitarbeitermotivation und Kundenzufriedenheit wachsen.

Natürlich steht für uns auch die Frage nach der Effektivität im Fokus. Ist unser Unternehmen als Ganzes nachhaltig? Um eine langfristige, nachhaltige Wirtschaftlichkeit und Rentabilität zu erhalten, müssen wir ökologische, ökonomische und soziale Fragen stark und zentral in die Kalkulationen miteinbeziehen und unsere CSR-Maßnahmen auch in Zukunft aktiv weiterführen und ausbauen.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a smaller 'P' and a horizontal line.

Mag. Rudolf Payer, CFO

Verantwortungsvoll wirtschaften in ganz Österreich

Die Wettbewerbsfähigkeit jedes einzelnen Unternehmens ist davon abhängig, in welcher Form es den derzeitigen ökologischen, sozialen und ökonomischen Herausforderungen begegnet. Das betrifft alle Geschäftsfelder und alle Standorte.

Wir sind als Unternehmer und Manager heute und zukünftig in der Verantwortung, unsere Dienstleistungen, auch im Sinne der Nachhaltigkeit und des verantwortungsvollen Wirtschaftens ständig weiter zu entwickeln. Wir müssen unser Unternehmen strategisch in den Bereichen CSR und Nachhaltigkeit aktiv und dynamisch positionieren.

Zudem stehen wir vor der Herausforderung, das Thema auch in unsere österreichweiten Standorte zu integrieren. Es gilt auch hier, die CSR-Maßnahmen erfolgreich umzusetzen, zu sichern, die Auswirkungen zu analysieren und gegebenenfalls zu verbessern.

Nur wenn das gesamte Handeln in allen Bereichen darauf ausgerichtet ist, gesellschaftlichen Mehrwert zu generieren, kann ein Unternehmen auch wirtschaftlich erfolgreich sein.



Thomas Lorenz, COO

Die SIMACEK Facility Management Group: unser Unternehmen

Verbindlichkeit

1. Wir erwarten von unseren Partnern und Partnerinnen verantwortungsbewusstes Handeln. Wir begegnen unseren PartnerInnen mit Respekt und Wertschätzung.
2. Wir haben ein faires, objektives Auswahlverfahren für LieferantInnen etabliert und legen Wert auf langfristige Beziehungen. Der Preis ist kein alleiniges Entscheidungskriterium. Ein nachhaltiges Wirtschaften und die Regionalität eines Lieferanten werden in den Entscheidungsprozess ebenso eingebunden wie Qualität und Verlässlichkeit.
3. Wir nützen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren PartnerInnen für Innovationen zum beiderseitigen Nutzen. Die Einhaltung unseres Code of Conduct ist auch für unsere PartnerInnen bindend.
4. Durch das wachsende Bewusstsein der Gesellschaft gelten immer höhere Anforderungen an die Arbeitsweise von Unternehmen in ökologischer, sozialer und ethischer Hinsicht. Da wir diese Verantwortung in einem hohen Maß leben, stärken wir unser Unternehmen auch für zukünftige Herausforderungen.

Über diesen Bericht

Wir verpflichten uns freiwillig dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG).

Das lebenslange Lernen, die Neugierigkeit und die Weiterentwicklung als Unternehmen und als Menschen in der Zusammenarbeit mit anderen ist uns ein besonders bedeutsames, wichtiges Anliegen und wird in unserem familiengeführten Unternehmen in allen Geschäftsbereichen gelebt und gefördert.

Das ist unser täglicher Antrieb, daher verpflichten wir uns auch freiwillig den Anforderungen und Richtlinien des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes.

Der österreichische Gesetzgeber hielt in den Erläuterungen im Gesetzestext fest, dass den neuen gesetzlichen Informationspflichten bei Anwendung der Global Reporting Initiative GRI (nach Maßgabe der darin enthaltenen Wesentlichkeitsprüfung) jedenfalls ausreichend Rechnung getragen wird.

Der letzte Bericht 2011/2012 wurde 2013 veröffentlicht. Nach diesem letzten Nachhaltigkeitsbericht und dem Fortschrittsbericht 2013/2014 liegt nun der Fokus unserer vorliegenden nicht-finanziellen Berichterstattung auf den Jahren 2015, 2016, 2017 - dieser Bericht ist bis 2020 gültig. In Zukunft ist ein Berichtszyklus von 2 Jahren

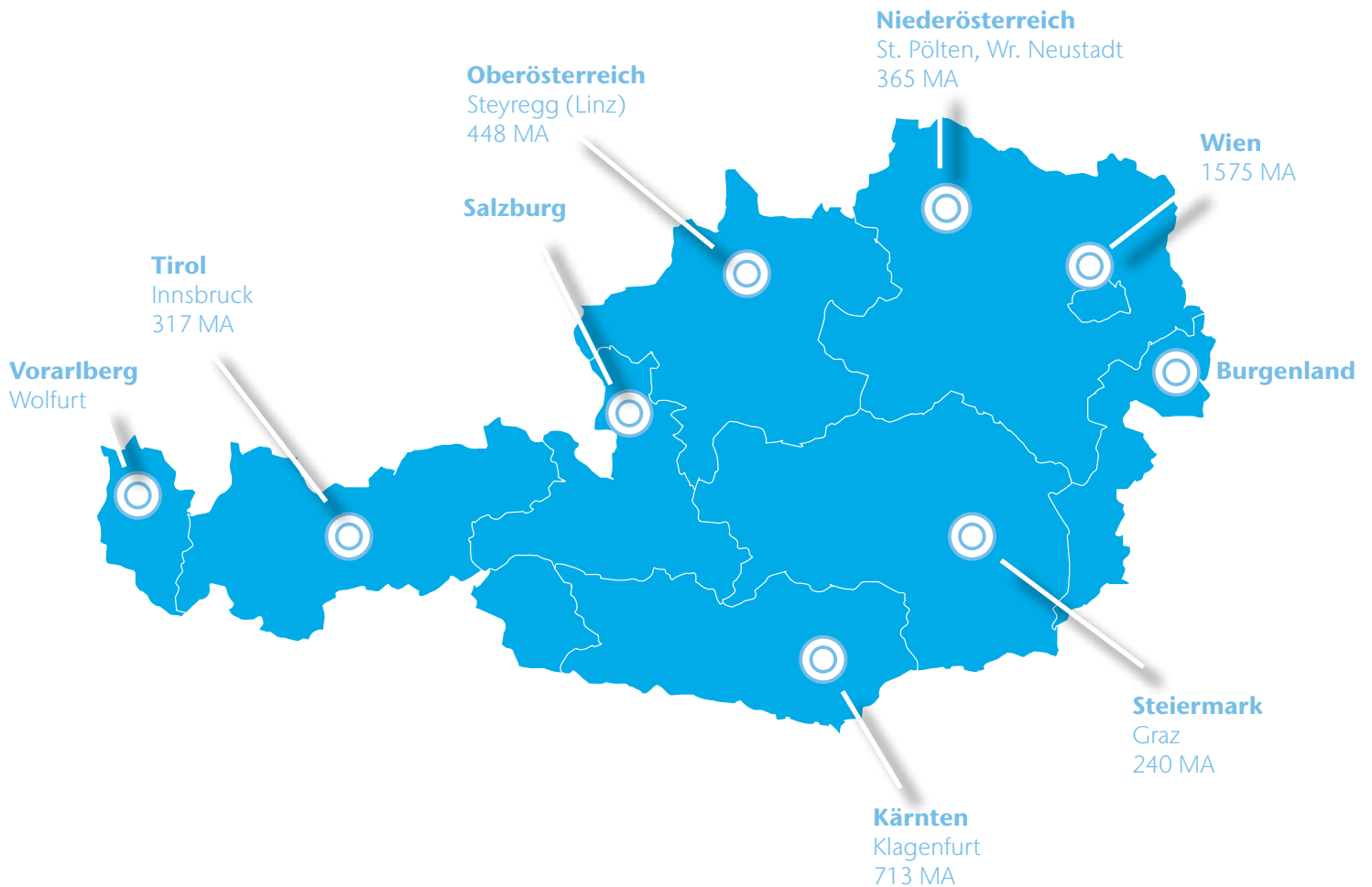
geplant. Dieser vorliegende Bericht ist ein Nachhaltigkeitsbericht mit integrierter Umwelterklärung. Er wurde nach dem CSR-integrierten Managementansatz erstellt.

GRI - Global Reporting Initiative

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit GRI 4: Option Kern erstellt.

Änderungen zum letzten Bericht:

Die Daten dieses Berichts beziehen sich auf zwei GmbHs, mit den Standorten Wien (SFMG) und den restlichen österreichischen Bundesländern, exklusive Wien (SFG). Die SFG wird exklusive des Bereichs Care Catering, Küchensysteme und Systemverpflegung dargestellt. Bei der Darstellung der Daten für die Bundesländer fassen wir drei Standorte mit den jeweiligen Hauptniederlassungen zusammen, da es sich lediglich um kleine Zweigstellen handelt. Konkret sind das Salzburg (Hauptstandort: Oberösterreich, Steyregg/Linz), Vorarlberg, Wolfurt (Hauptstandort: Tirol, Innsbruck) und Burgenland/Niederösterreich, Wiener Neustadt (Hauptstandort: St. Pölten).



Standorte der SIMACEK Facility Management Group GmbH und der SIMACEK Facility GmbH in Österreich

SIMACEK Facility Management Group (SFMG) 1575 MitarbeiterInnen gesamt	Wien	Ignaz-Köck-Straße 8 1210 Wien	
SIMACEK Facility Group (SFG) 2083 MitarbeiterInnen gesamt	Wien	Karl-Schäfer-Straße 3 1210 Wien	
	Niederösterreich & Burgenland - 365 MA	Stephan-Buger-Gasse 4 3100 St. Pölten	Rosengasse 11/ EG 2700 Wr. Neustadt
	Tirol & Vorarlberg - 317 MA	Eduard-Bodem-Gasse 8 6020 Innsbruck	Senderstraße 8 6922 Wolfurt
	Oberösterreich & Salzburg 448 MA	Linzer Straße 16F 4221 Steyregg	Sterneckstraße 59 5020 Salzburg
	Steiermark - 240 MA	Unergasse 8 8020 Graz	
	Kärnten - 713 MA	Gabelsbergerstraße 5 9020 Klagenfurt	

Inhalt - Rubriken

	Unternehmen	
	Wer wir sind	S. 20
	Was wir tun	S. 24
	Wie wir es tun und warum ...	S. 28
	Führung & Gestaltung	
	Strategie & Prozess	S. 46
	Stakeholder	S. 50
	Inklusion & Innovation	S. 55
	Diversity Management	S. 58
	Compliance	S. 66
	MitarbeiterInnen	
	Demografisches Profil	S. 70
	Betriebliche Sozialberatung	S. 76
	Sprache, Gesundheit, Bildung & Familie	S. 80
	Disability	S. 95
	Markt	
	KundInnen	S. 98
	LieferantInnen	S. 101
	Umwelt	
	Relevante Umweltaspekte	S. 104
	Umweltdaten	S. 108
	Maßnahmen & Ziele	S. 110
	Gesellschaft	
	Ökonomischer Impact	S. 116
	Förderung des Gemeinwohls	S. 118
	Bewegende Partner	S. 120

Druck



Die Print-Version dieses Berichts wurde auf umweltfreundlichem Papier gedruckt. Das Papier des Umschlags ist nach FSC zertifiziert, das des Kerns nach PEFC.



Der Bericht wurde klimaneutral produziert.



Gedruckt nach der Richtlinie "Druckerzeugnisse" des österreichischen Umweltzeichens

Rubriken und Begriffe

Unsere Philosophie basiert auf dem Prinzip Offenheit und Lernbereitschaft. Be open minded, think out of the box und schaue dabei über deinen Tellerrand.

Dementsprechend haben wir die Namen und Begriffe unserer Rubriken in diesem Bericht über **unser Unternehmen SIMACEK** sprachlich auch aus anderer Perspektive betrachtet und manchmal andere Facetten dargestellt, die für uns ebenso Teil dieses Begriffs sind und ihn prägen:

Führung - führen

MitarbeiterInnen - erinnern

Markt - markant

Umweld - Umfeld

Gesellschaft - schaffen



Unsere Rubriken und die Begriffe dazu erklären wir zusätzlich in der Leicht Lese-Version - gekennzeichnet durch dieses Leicht Lesen-Zeichen.





SIMACEK

Wer wir sind
Was wir tun
Wie wir es tun und warum

UNTERNEHMEN

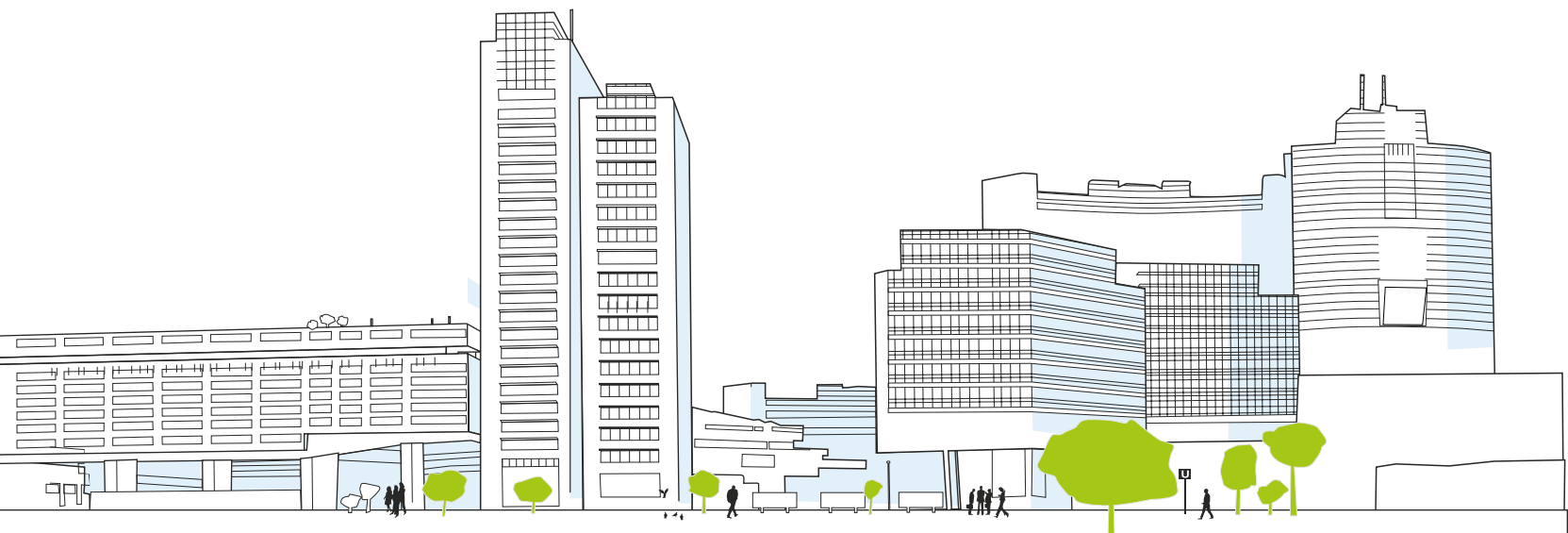
Unsere CSR-Strategie ist es, in allen Geschäftsfeldern den Menschen, den Gebäuden und der Umwelt Gutes zu tun.

Mag.^a Ursula Simacek



Unternehmen

1. etwas, das unternommen wird; ein Vorhaben
2. aus mehreren Werken, Filialen oder Standorten bestehender Betrieb, im Hinblick auf seine wirtschaftliche Einheit





Leicht Lese Standard

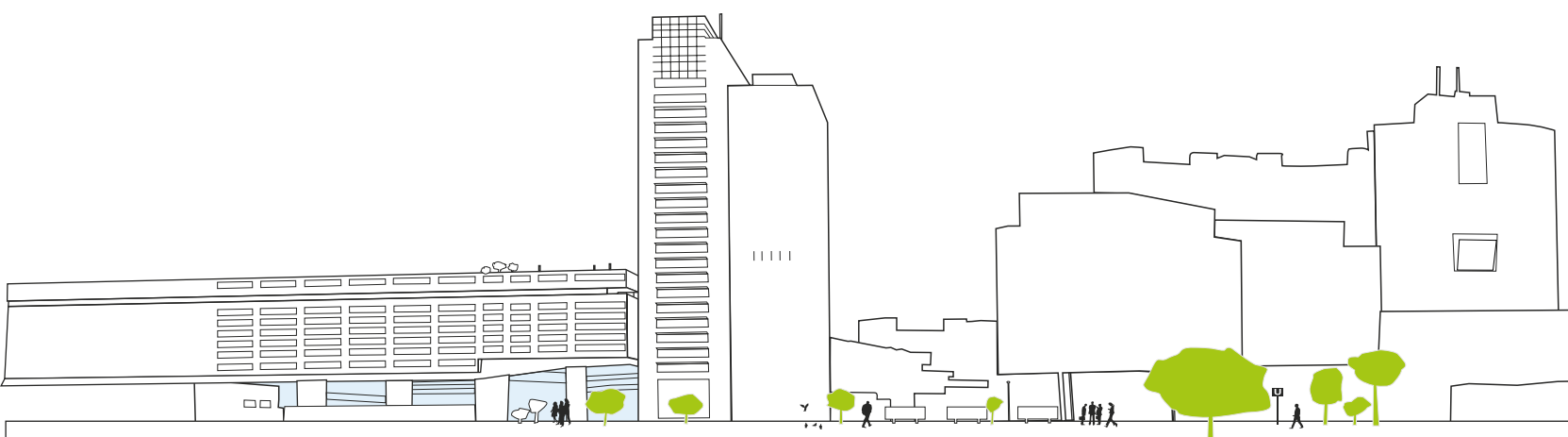
Unternehmen

Ein Unternehmen ist einerseits etwas, das man unternimmt, also ein Vorhaben.

Hier meinen wir mit Unternehmen einen Betrieb, der aus mehreren Werken, Filialen oder Standorten besteht. Alle gemeinsam bilden eine wirtschaftliche Einheit, das Unternehmen.

Unternehmen SIMACEK

Wer wir sind
Was wir tun
Wie wir es tun





100 %

- 100 % Familienunternehmen
- in der 3. Generation geführt
- Führungsteam weiblich & männlich



42

Standorte in 6 Ländern

- Österreich
- Deutschland
- Tschechische Republik
- Slowakei
- Bulgarien
- Rumänien



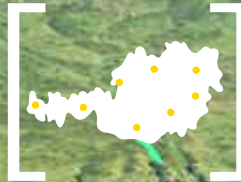
1942

1942 Gründung in Wien durch
den Großvater L. A. Simacek

SIMACEK europaweit

Unternehmen

GRI 4
3, 6, 8, 9



9 x

in ganz Österreich

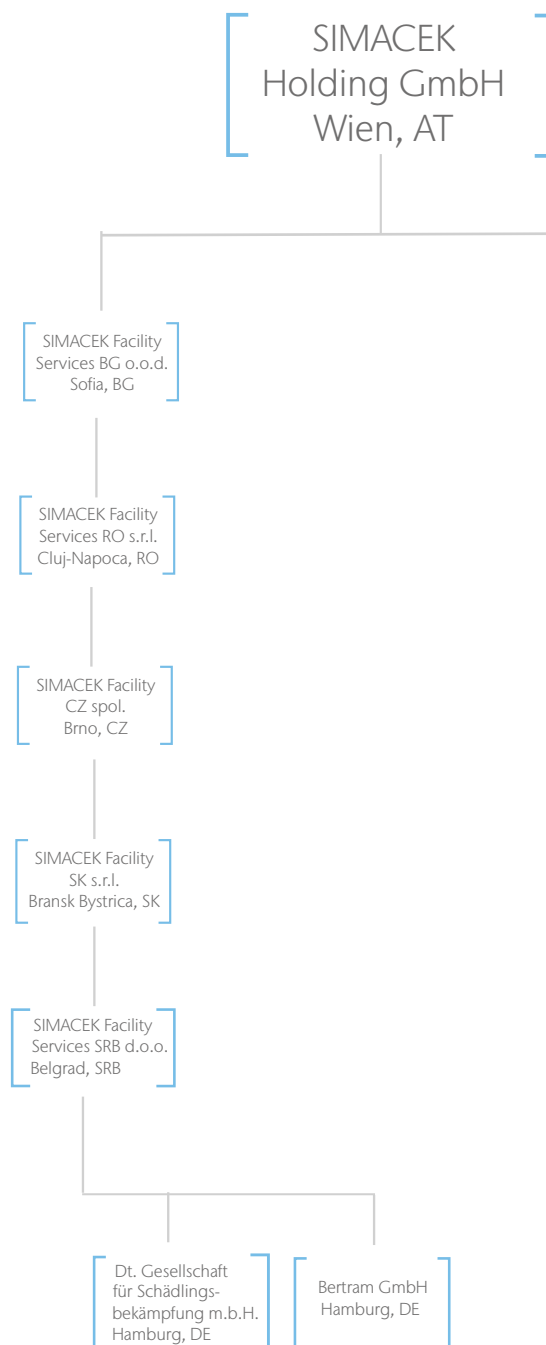
- Wien (Hauptsitz)
- Niederösterreich
- Burgenland
- Oberösterreich
- Salzburg
- Steiermark
- Kärnten
- Tirol
- Vorarlberg



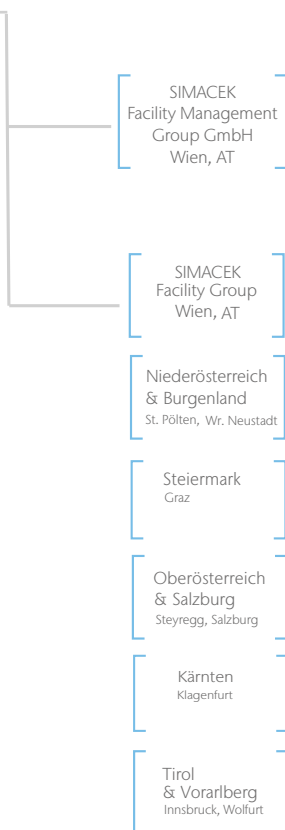
8.000

- mehr als 8.000 MA international
- über 3.600 MA in Österreich
- 70 % Frauenanteil

Konzernstruktur



Alle folgenden Zahlen beziehen sich auf die Gesellschaften
SIMACEK Facility Management Group (SFMG) und
SIMACEK Facility Group (SFG, exklusive Care Catering und
Systemküchen-Segment) österreichweit.



Konzernwachstum



Gesamtanzahl MitarbeiterInnen SIMACEK



Umsatz in Mio EURO Gesamtunternehmen



[2017] **192,6** Mio

Unternehmen

GRI 4
3, 9, 10, 1, EC1

[2016] **181,9** Mio

[2015] **153,4** Mio

[2013] **184,0** Mio

[2012] **172,5** Mio

[2014] **187,4** Mio

Wer wir sind

Unser Selbstverständnis: Nachhaltigkeit in allen Bereichen des Unternehmens

Die Verbindung von Tradition, Innovation und Moderne ist damals wie heute Leitmotiv für das Unternehmen und die Familie. Die heutige Geschäftsführerin Ursula Simacek trägt nun bereits in der dritten Generation die Verantwortung für den Betrieb. Das SIMACEK-Wertesystem ist nicht nur in ihrer DNA verankert, sie achtet auch darauf, dass sich das Unternehmen nachhaltig weiterentwickelt und Familienunternehmen bleibt.

Die nachhaltige Entwicklung unseres Dienstleistungsunternehmens prägen Führung, Gestaltung, Organisation, Mitarbeiter, Markt, Umwelt und Gesellschaft. Deshalb ist die Kommunikation auf Werten wie Wertschätzung, Vertrauen, Kundenorientierung, Integrität und Toleranz aufgebaut.

Die Ausrichtung liegt klar auf der Inklusion aller Diversitätsaspekte. Der zu vermittelnde Anspruch ist höchste, exzellente Qualität, Sicherheit, Rechtskonformität, Innovation und nachhaltiges Wirtschaften mit entsprechendem ökonomischen, ökologischen und sozialen Mehrwert für das Unternehmen und die Gesellschaft.

Als familiengeführtes Unternehmen ist eine generationenübergreifende Verantwortung für uns gelebte Tradition. Wir treffen unsere Entscheidungen mit Bedacht und dem Prinzip des/r ehrbaren Kaufmanns/Kauffrau folgend.

Unser Handeln geht freiwillig über die Anforderungen von bestehenden Gesetzen und Vorgaben hinaus und dient der Schaffung eines gemeinsamen Nutzens und Mehr-

werts für unser Unternehmen, die Gesellschaft und die Umwelt. Verantwortung sehen wir in unserem selbstbestimmten Handeln und im nachhaltigen Umgang mit Ressourcen. Wir sehen die Erhaltung der Umwelt als Verantwortung für alle Menschen und zukünftige Generationen.

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ein balanciertes Management, um den Ausgleich zwischen ökonomischen Zielen, ökologischen Ressourcen und unseren Werten sicherzustellen. Unsere Unternehmenspolitik legt den Grundstein für eine nachhaltige Unternehmensführung. Bereits vor 20 Jahren haben wir damit begonnen, sukzessiv Managementsysteme einzuführen und diese aufrecht zu erhalten.

Unser heute eingesetztes integriertes Managementsystem ist zertifiziert nach der ÖNORM 192500, die auf Basis der internen Handlungsempfehlung ISO 26000 entwickelt wurde.

Unsere Prinzipien

In unserem familiengeführten Unternehmen sind unsere Prinzipien und Werte auf die Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen und KundInnen ausgerichtet. Die Förderung von Bildung, Qualität, Sicherheit, Gesundheit, Sozialem und Innovation ergeben sich aus diesen Ansprüchen.

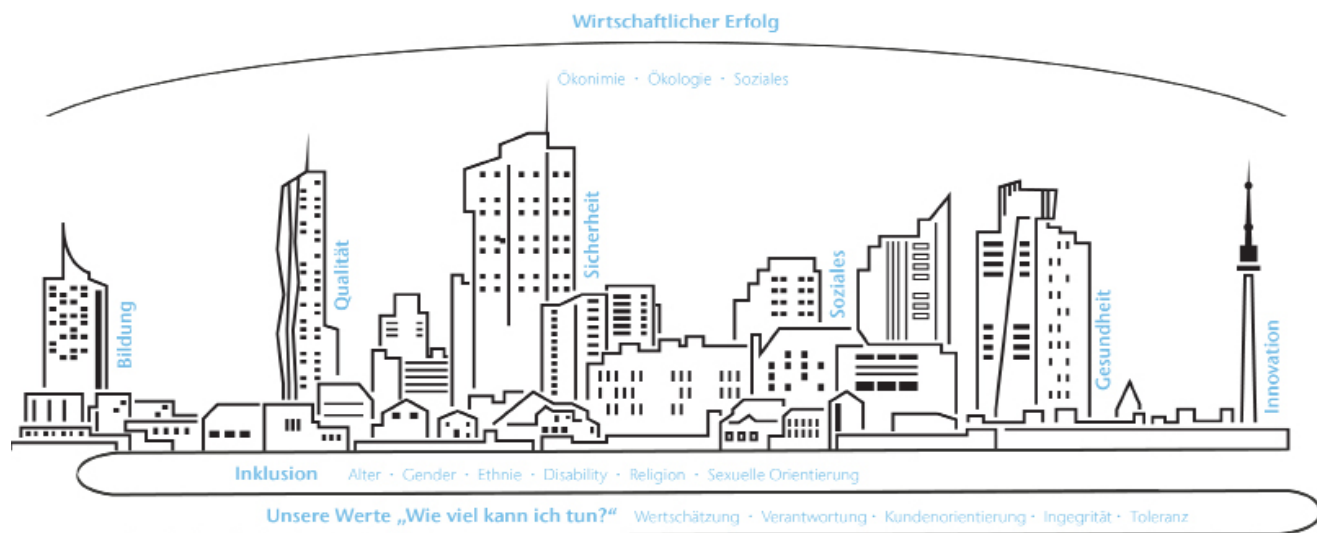
In unserem Handeln und Verhalten bekennen wir uns zu folgenden Grundsätzen:

- Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht
- Transparenz
- Ethisches Verhalten
- Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen
- Achtung der Rechtsstaatlichkeit
- Achtung internationaler Verhaltensstandards
- Achtung der Menschenrechte

Unsere Unternehmenspolitik richtet sich nach dem ganzheitlichen Ansatz in folgenden sieben Kernthemen:

- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumentenbelange
- Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft (Gesellschaft)

Unsere Grundwerte



Diese fünf Grundwerte bilden das Fundament unseres Handelns

Die gemeinsamen Unternehmenswerte wurden Bottom Up und Top Down im Zuge der Erarbeitung unseres CoC 2013 festgelegt.

Wertschätzung

bedeutet für uns respektvolles Miteinander, basierend auf einer offenen Kommunikationsweise und Anerkennung unserer Leistung.

Leicht-Lese-Standard:

Wertschätzung bedeutet, dass wir uns gegenseitig respektieren und anerkennen. Wir sprechen ehrlich miteinander. Wir achten unsere Leistungen.

Verantwortung

bedeutet für uns, selbstbestimmt zu handeln und nachhaltig mit allen Ressourcen umzugehen.

Leicht-Lese-Standard:

Wir sind unabhängig und handeln so, wie wir es für richtig halten. Verantwortung bedeutet für uns: Wir gehen sorgfältig mit allen Mitteln um, die wir für unsere Arbeit brauchen.



Kundenorientierung

bedeutet für uns, flexibel auf Kundenwünsche einzugehen und durch innovative Lösungen die Entwicklung einer beidseitig vorteilhaften Beziehung zu sichern.

Leicht-Lese-Standard:

Kundenorientierung bedeutet, dass wir auf die Wünsche unserer Kundinnen und Kunden achten. Wir bieten für alle Wünsche spezielle Lösungen. Dadurch wird die Beziehung zwischen uns und unseren Kundinnen und Kunden immer besser.

Integrität

bedeutet für uns das bewusste Leben unserer Werte und Handschlagqualität als Beweis unserer Verlässlichkeit und Fairness.

Leicht-Lese-Standard:

Integrität bedeutet so viel wie Anständigkeit oder Ehrlichkeit. Wir zeigen immer, dass wir unsere Werte und Regeln auch immer befolgen. Dadurch beweisen wir, dass wir verlässlich und fair sind.

Toleranz

bedeutet für uns, unterschiedliche Meinungen zu akzeptieren und von den vielfältigen Individualitäten zu profitieren.

Leicht-Lese-Standard:

Toleranz bedeutet, dass wir die Meinung anderer Menschen anerkennen. Es ist ein Vorteil für unsere Firma, dass bei uns viele unterschiedliche Menschen arbeiten.

Diese Werte und Grundsätze gelten für die Geschäftsführung sowie alle Führungskräfte, MitarbeiterInnen und PartnerInnen. Wir sehen uns als lernende Organisation. Wir leben unsere Werte und schaffen dabei innovative Lösungen für unsere KundInnen und PartnerInnen. Wir achten die Umwelt und sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.

Was wir tun



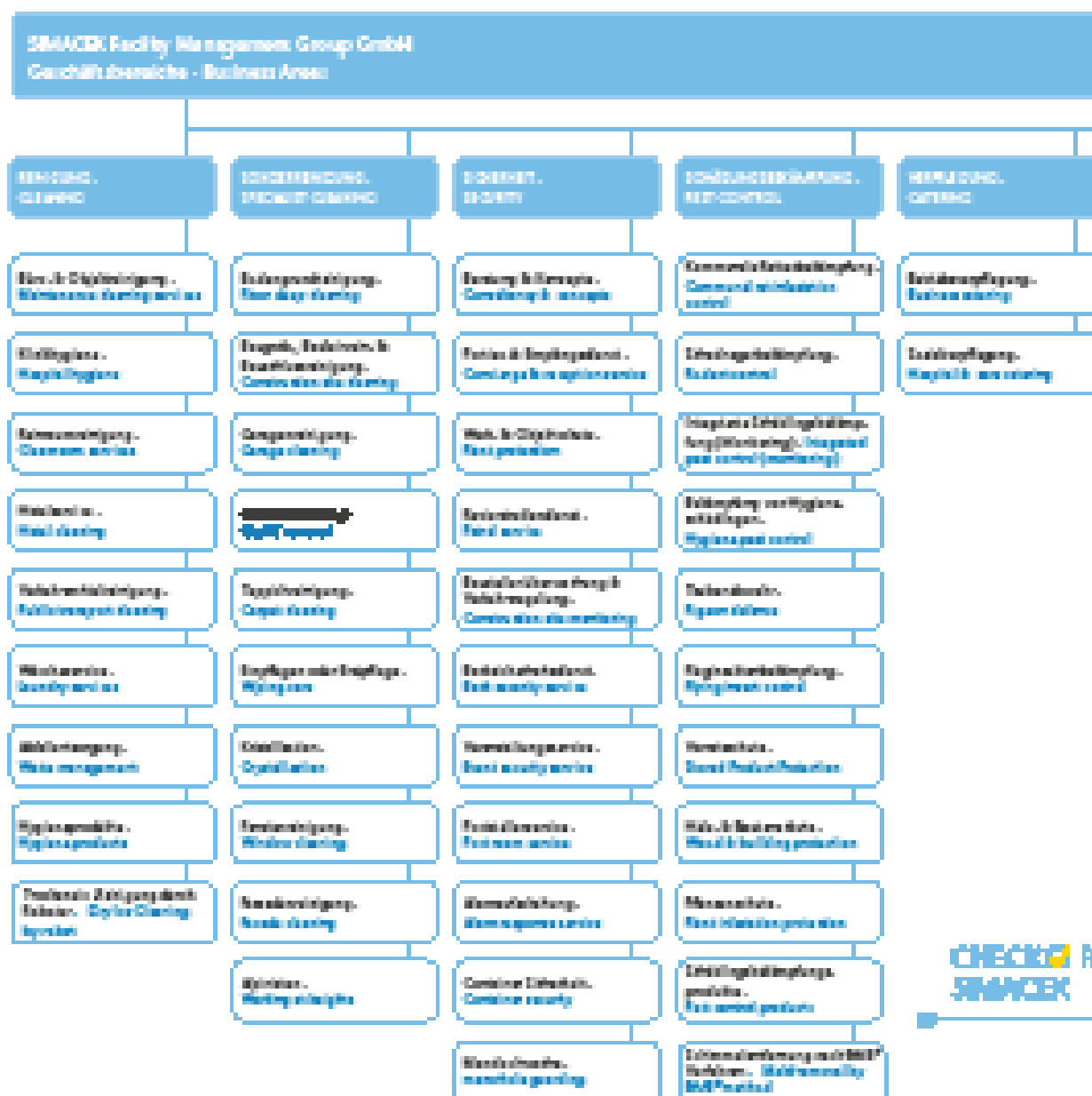
SIMACEK Berufsgruppen



Geschäftsbereiche

Facility Services im Detail

Productivity **Hardware** **Is** **Obsolete**



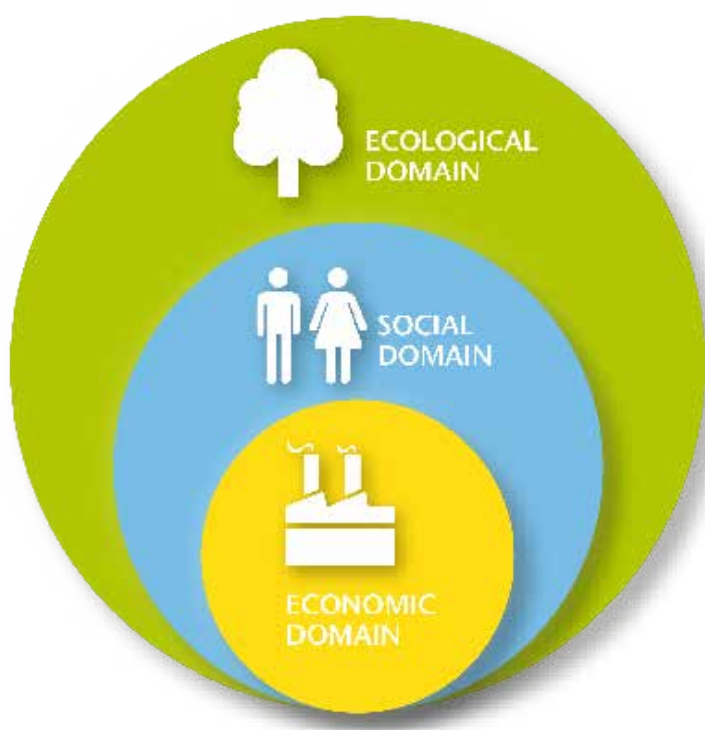


Wie wir es tun

Dazu verpflichten wir uns

Unser unternehmerisches und soziales Handeln ist von der Notwendigkeit ständigen Lernens und Wachsens geprägt. Wir sind der Überzeugung, dass dieser Prozess der steten Weiterentwicklung und Horizonterweiterung nie enden oder abbrechen darf.

Die Themen Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung haben für das Unternehmen SIMACEK einen sehr hohen Stellenwert. Wir arbeiten kontinuierlich an uns selbst und daran, sowohl unsere Services und Dienstleistungen im Hinblick auf ökologische Aspekte zu optimieren, als auch an der täglichen Umsetzung unserer sozialen und gesellschaftlichen Werte und Verantwortungen. Unser Anliegen ist es, bestehende Prozesse und Abläufe unter umweltrelevanten, sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten laufend zu hinterfragen und gegebenenfalls zu ändern und zu verbessern.



"Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet die langfristige Generierung von ökonomischem, ökologischem, sozialem und ethischem Wert."

UN Global Compact

Nachhaltiges Wirtschaften bei SIMACEK: CSR

Unter CSR versteht man das verantwortungsvolle, nachhaltige, unternehmerische Handeln. Einbezogen werden dabei sowohl ökologisch relevante Aspekte, als auch der respektvolle und achtsame Umgang mit den MitarbeiterInnen und den KundInnen, sowie der Austausch mit den relevanten Anspruchs- und Interessengruppen. CSR steht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in der eigentlichen Geschäftstätigkeit (Markt), unter ökologisch relevanten Aspekten (Umwelt), bis hin zu den Beziehungen den MitarbeiterInnen, den Anspruchs- und Interessensgruppen (Stakeholdern). Konkret bedeutet das, SIMACEK leistet einen freiwilligen Beitrag für die Wirtschaft, der über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht, um die Entwicklung positiv zu beeinflussen und Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Diversitätsmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Vielfalt der MitarbeiterInnen ist unsere Stärke. Als SIMACEK MitarbeiterInnen ist jede/jeder Einzelne

selbst Bestandteil dieser gelebten Haltung. Jede Einzelne und jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, auf sich selbst und auf unser Unternehmen stolz sein zu können.

CSR Leitbild

Corporate Social Responsibility - die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung, wird in unserem Unternehmen als Managementsystem in alle Unternehmensprozesse integriert.

Die Handlungsfelder von CSR sind

Führung & Gestaltung, MitarbeiterInnen, Markt, Umwelt und Gesellschaft.

Wir achten besonders auf:

- einen schonenden Umgang mit Ressourcen
- eine Kostenersparnis und Effizienzsteigerung für unsere KundInnen
- die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen
- Qualität unserer Leistungen im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit
- Transparenz unserer Geschäftsprozesse
- eine gelebte Vielfalt & Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Ethnie & mit besonderen Bedürfnissen
- die Förderung der Integration von unseren MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund (speziell die Förderung der Landessprache Deutsch)

Integration von CSR in unser Managementsystem

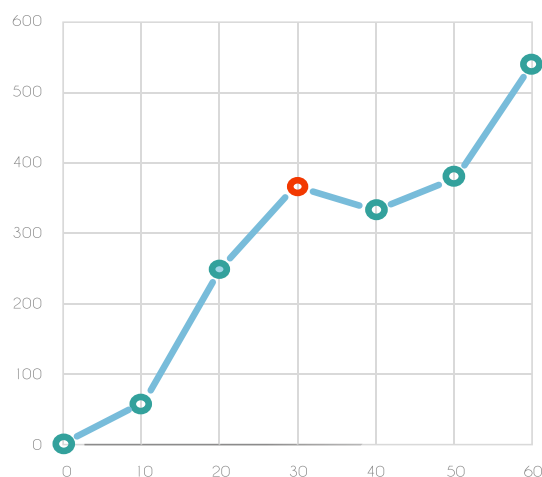
CSR-Aspekte, bezogen auf die Bedürfnisse der definierten Stakeholder, werden laufend in die Arbeitsprozesse integriert. Unter den Gesichtspunkten Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Ökonomie und Soziales werden Kennzahlen festgelegt, die regelmäßig ausgewertet und evaluiert werden. Dadurch ist eine kontinuierliche Verbesserung des gesamten Systems sichergestellt.

Laufende Projekte

Alle Projekte werden auf Basis von definierten Zielen konzipiert und umgesetzt. Der Verlauf wird genauestens dokumentiert und gemessen. Die resultierenden Ergebnisse gehen jährlich in den Management-Review ein und werden in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes veröffentlicht.

Unsere CSR Ziele sind klar und messbar

- Steigerung der Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen
- Reduktion der Ausfallzeiten
- Verbesserung unserer Leistung für die KundInnen
- Langlebige Beziehungen zu MitarbeiterInnen & PartnerInnen
- Verbesserung der Umweltleistung
- Zukunftssicherung
- Innovationskraft
- Vorbildwirkung



Integratives CSR-Management

Bildung, Qualität, Sicherheit, Gesundheit, Soziales und Innovation sind die Grundsäulen unseres integrierten Managementsystems.

Bereits vor 20 Jahren haben wir damit begonnen, sukzessiv Managementsysteme einzuführen und diese aufrecht zu erhalten. Unser heute eingesetztes integriertes Managementsystem ist zertifiziert nach der ÖNORM 192500, die auf Basis der internationalen Handlungsempfehlung ISO 26000 entwickelt wurde.

Unser Unternehmen fühlt sich bereits lange mit den Inhalten von CSR verbunden und lebte diese schon zu einer Zeit, in der der Begriff CSR in Österreich noch weitgehend unbekannt war. Für unser Selbstverständnis und unser Wertesystem ist CSR die Verantwortung zur Nachhaltigkeit gegenüber all unseren Stakeholdern in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

Unser ganzheitlicher Managementansatz orientiert sich an humanistischen Werten. Durch ein CSR-integriertes Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem wird sichergestellt, dass unsere KundInnen innovative Dienstleistungen beziehen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Hierdurch können Qualität und somit auch der Werterhalt der Immobilien sichergestellt werden.

Unser vorrangiges Ziel sind zufriedene MitarbeiterInnen und KundInnen in einer sauberen und intakten Umwelt, die langfristige Stabilität und wachsende Wertschöpfung ermöglicht. Um dieses und weitere Ziele zu erreichen haben wir CSR-Inhalte in alle Handlungsfelder integriert. Die Inhalte werden in regelmäßigen Abständen neu evaluiert und im Bedarfsfall erweitert. In unserer Unternehmensführung achten wir auf den Menschen, die wirtschaftliche Stabilität und ein nachhaltiges Wachstum.

Unser freiwilliger Beitrag zur nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung übersteigt bei Weitem die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Wir stellen unseren MitarbeiterInnen für die Vorsorge Möglichkeiten und Aktivitäten zur Erhaltung der Gesundheit zur Verfügung. Im Rahmen unseres CSR-Programmes haben wir zudem soziale Leistungen etabliert, die von den MitarbeiterInnen unbürokratisch und anonym in Anspruch genommen werden können.

Wir ermitteln den Bedarf an Schulungen und setzen notwendige Maßnahmen in einem Schulungskonzept um.

Durch die steigende fachliche Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern wir die Gesamtkompetenz unseres Unternehmens und sichern damit den Marken- und Markterfolg.



Integrierte Nachhaltigkeit nach den SDGs

2015 wurde beim Gipfeltreffen der Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ beschlossen. Alle 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich, die in der Agenda 2030 enthaltenen 17 nachhaltigen Entwicklungsziele („Sustainable Development Goals“, SDGs) sowie 169 Unterziele auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene umzusetzen.

Die Agenda widmet sich fünf Kernanliegen: Menschen, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft. Sie zielt darauf ab, Armut und Hunger überall auf der Welt zu beenden, Ungleichheiten in und zwischen Ländern zu bekämpfen, Menschenrechte für alle zu verwirklichen und Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung aller Frauen und Mädchen zu erreichen. Die 2016 in Kraft getretenen SDGs sind integriert und unteilbar, global

ausgerichtet und universell anwendbar. Sie behandeln das Thema Nachhaltigkeit in seinen drei Dimensionen: ökonomisch, ökologisch und sozial.

Die globalen Ziele sollen für alle Nationen und Völker und für alle Teile der Gesellschaft erfüllt werden, wobei insbesondere die Schwächsten erreicht werden sollen. „No one will be left behind“ lautet einer der Schlüsselsätze der Agenda 2030.

Strategisch setzt SIMACEK seit 2010 Schritte zur Umsetzung der SDGs. Seitdem gehen wir konsequent den Weg des CSR- und nachhaltigkeitsintegrierten Managementansatzes, mit dem wir 2013 mit der Zertifizierung der ONR 192500, auf Basis der ISO 26000, einen Meilenstein setzen konnten. Die relevanten Ziele haben ihren Platz in den Managementprinzipien. Ziele werden auch nach dem SDG-Kompass definiert und fließen neben den GRI-Standards in die Wertschöpfungskette ein. Der Compliance Code ist Bestandteil von jedem Dienstvertrag und stellt somit eine ernst zu nehmende Bedingung zur Einhaltung unserer Prinzipien - wie auch die Nachhaltigkeit ein Teil davon ist, dar. Die strukturierte Bearbeitung der Themen bringt die Vielfalt zutage und führte bei uns von situativen Lösungen zu geplanten, an den Bedürfnissen orientierten Lösungsangeboten für MitarbeiterInnen und Stakeholder wie unsere KundInnen.

Konkret heißt das, die SDGs fließen in unser Kerngeschäft ein. Nachfolgend ein kurzer Auszug unserer Inhalte zu den SDGs:

- **SDG 1**

Betriebliche Sozialberatung für Mütter und Väter – um nicht in die Armutsfalle zu tappen

- **SDG 3**

Einführung des Programms „Gesundes Führen“ (Impact auf körperliche, psychische und geistig-mentale Gesundheit)

Betriebliche Gesundheitsförderung und Krebsvorsorge

- **SDG 4**

Förderplan zu Bildung und Basisqualifizierung

- **SDG 5**

Kompetenzvermittlung von Gleichstellungs- und Diversity-Themen durch jährlich stattfindende Führungskräfte-Trainings

- **SDG 6**

Schulungen zum sparsamen Umgang mit der Ressource Wasser

- **SDG 8**

Die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch solides Wachstum ist eine der Leitstrategien

- **SDG 9**

Förderung der nachhaltigen Industrialisierung durch das Eigenbeispiel und die Förderung der Entwicklung von sozialen und ökologischen Innovationen im Industriebereich, z. B. durch Collective Action

- **SDG 10**

Gleichbehandlungsthemen werden von Beauftragten analysiert, fokussiert, und Maßnahmen werden kommuniziert

- **SDG 13**

Für das eigene Gebäude gibt es im Gebäudebewirtschaftungsplan ökologische Ziele in der Gebäudebewirtschaftung, und es wird in der Ausübung der Dienstleistungen bei unseren KundInnen auf ökologische Synergien Wert gelegt.

- **SDG 17**

Bildung von Allianzen und strategischen Partnerschaften mit Stakeholdern und NGOs (betrieblicher und gesellschaftlicher Impact)

Die globalen SDGs und ihr Wert für die europäische Wirtschaft

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind im Januar 2016 in Kraft getreten und wurden bereits von vielen europäischen Unternehmen umgesetzt, so auch in unserem. Eine Publikation, die von Frost & Sullivan und GlobeScan in Partnerschaft mit CSR Europe erstellt wurde, zeigt, dass die Implementierung der SDGs für Unternehmen vielfältige Chancen beinhaltet und dies bereits von vielen Unternehmen erkannt wird. Wir können das nur bestätigen. Die Studie, die sich auf vier ausgewählte SDGs (Hochwertige Bildung, Geschlechter-Gleichstellung, Bezahlbare und saubere Energie sowie nachhaltige Städte und Gemeinden) konzentriert, belegt das große wirtschaftliche Potential der SDGs, das im Milliardenbereich liegt. Diese Ergebnisse decken sich mit anderen Studien, wie die „Better Business Better World“ (BCSD, 2017), die zu diesem Thema durchgeführt wurden. Der Bereich „Hochwertige Bildung“ (SDG 4) etwa bietet viele Möglichkeiten für europäische Unternehmen. 58 Millionen Kinder weltweit können nicht zur Schule gehen, 100 Millionen Kinder haben keine Volksschulbildung. Folglich verfügen sie künftig nicht über die geforderten Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt. Durch den Einsatz innovativer, digitaler Bildungsinfrastruktur wie die „Massive Open Online Courses“ (MOOCs), E-Learning, Virtual Reality (VR) und Artificial-Intelligence (AI) können diese gesellschaftlichen Herausforderungen überwunden werden. Gleichzeitig entstehen Marktchancen von bis zu 235 Milliarden Euro.

Eine weitere Wachstumsquelle für Unternehmen ist die „Geschlechtergleichstellung“ (SDG 5). Unternehmen mit mehr als 30 Prozent Frauen in Führungspositionen haben durchschnittlich eine um 25 % höhere Profitrate als Unternehmen, auf die das nicht zutrifft. Außerdem kann es durch den zu erwartenden Anstieg des Einkommens zu

Veränderungen des Konsumverhaltens kommen. Dies ermöglicht wiederum neue Möglichkeiten im Bereich von Konsumgütern und Dienstleistungen. Neben einigen für uns relevanten SDGs unterstützen wir durch unsere Diversity-Inhalte die SDGs 5, 10 und die im Konzept beschriebenen Inhalte und Programme.

So wie der Mensch die intakte Umwelt braucht, braucht die Wirtschaft Menschen, die ein selbstbestimmtes und gesundes Leben führen können! In vielen Segmenten beschäftigt die SIMACEK Gruppe über 60 % Frauen, die meist einen Migrationshintergrund haben und oft auch lernentwöhnt sind oder nur die Volksschule ohne berufliche Ausbildung absolvierten. Hier bieten wir Bildungs- und Gesundheitsprogramme vielfältigster Art. Wir entwickeln gemeinsam mit Partnerorganisationen passende Lebensphasenkonzepte, die Orientierung und Wissen vermitteln, um Beruf, Gesundheit und Familie optimal verbinden zu können. Dazu zählen zum Beispiel Gleichstellungs- und Genderschwerpunkte, Sprachförderung, Gesundheitsprogramme, Diversity-Trainings für alle Führungskräfte und das Schaffen von guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So entstehen Win-Win-Situationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für unser Unternehmen.

Unser Fokus liegt unter anderen auf diesen SDGs



SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen:

Nur gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine gute Leistung erbringen. Wir werden unserer Verantwortung für die Gesellschaft gerecht, indem wir Programme zur Gesundheitsförderung und -erhaltung aus gesamtheitlicher Sicht bieten.



SDG 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur:

Im Gebäudemanagement setzen wir Sensortechnik ein, um zu monitoren, wo ein Ressourceneinsatz erforderlich ist und wo es Optimierungspotential gibt. Hierzu arbeiten wir auch mit Start Ups zusammen, um innovative Lösungen zu entwickeln.



SDG 10 Weniger Ungleichheiten:

In einigen Sparten haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund 83 % Migrationshintergrund. Hier bieten wir unter anderem Basis- und Höherqualifizierungsmaßnahmen und eine fundierte Sprachförderung.



SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz:

Gerade beim Managen von Immobilien geht es um Energieeffizienz durch die Optimierung der Energie-Ressourcen und die Reduzierung des Betriebsmitteleinsatzes. Unsere digitalen Lösungen unterstützen unsere KundInnen auch dabei, die CO₂-Emissionen ihrer Gebäude zu senken.



SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele:

Im sozialen Kontext und im Umweltbereich arbeiten wir mit PartnerInnen aus der Sozial-ökonomie, Wirtschaft, Wissenschaft, Bildung und den NGO's zusammen, um die Ziele zu erreichen. Nur gemeinsam können wir etwas bewegen.



SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen



respACT

respACT („responsible Action“) ist Österreichs führende Unternehmensplattform für verantwortungsvolles Wirtschaften. respACT informiert, vernetzt und treibt CSR in Österreich als Themenführer voran. Gesellschaftliche Wertschöpfung entsteht aus dem Zusammenspiel von Menschen, Umwelt und Wirtschaft. respACT vereint und unterstützt Unternehmen, die sich ihrer Auswirkungen bewusst sind und diese offenlegen. Sie stellen einen großen Wert für die Gesellschaft dar, denn sie gehen über kurzfristiges Profitdenken hinaus, indem sie zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen in ihre Geschäftsstrategie integrieren. Die Mitgliedsunternehmen, unter denen sich Großkonzerne, KMUs und Kleinbetriebe finden, sind mit ihrem modernen Verständnis von unternehmerischer Verantwortung wirtschaftlich weltweit erfolgreich und gelten in vielerlei Hinsicht als Vorzeigebetriebe. respACT fördert den offenen und fachlich professionellen Dialog zwischen unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen und unterstützt gemeinsame Weiterentwicklung in nachhalti-

gen Zukunftsthemen. Initiativen und Kooperationen von respACT-Mitgliedern zeigen, wie Unternehmen unbürokratisch und konkret Verantwortung übernehmen, gemeinsam die Herausforderungen unserer Zeit bewältigen und eine nachhaltige, zukunftsfähige Gesellschaft gestalten. Das weitreichende Netzwerk und die fachliche Expertise bieten den Mitgliedern zahlreiche Möglichkeiten zum Austausch mit Stakeholdern aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sowie zur Kompetenzentwicklung im international dynamischen Themenfeld CSR.

SIMACEK ist seit 2011 RespACT-Mitglied. Als ehrenamtliche Vereinspräsidentin unterstützt CEO Ursula Simacek diese innovative Organisation aus Überzeugung und mit großem Engagement.



UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist die weltweit größte Initiative zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung. Das Ziel der weltumspannenden Bewegung aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft ist, die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten. Das Global Compact Netzwerk bietet eine Plattform für den Austausch zwischen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Politik, außerdem Orientierungshilfen und Tools zur Umsetzung von Maßnahmen in der Praxis.

Als zentrales Element des UN Global Compact gelten die 10 universellen Prinzipien und die Unterstützung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Die 10 Prinzipien beinhalten die Themen

Arbeitsnormen, Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Organisationen, die am UN Global Compact teilnehmen, bekennen sich zur Durchsetzung der 10 universellen Prinzipien und zur Unterstützung der 17 Sustainable Development Goals.



NESTOR^{GOLD}

Gütesiegel für alter(n)sgerechte
Unternehmen & Organisationen

Das NESTOR^{GOLD} Gütesiegel wird vom österreichischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz an Unternehmen und Organisationen verliehen, deren gesamte Organisationsstruktur generationen- und alter(n)sgerecht gestaltet ist und in denen die Potentiale und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedes Alters und in allen Lebensphasen berücksichtigt werden.

Nicht nur die demografische Entwicklung zeigt, wie wichtig es ist, Frauen und Männer länger und vor allem länger gesund und motiviert im Erwerbsprozess zu behalten, in sie zu investieren und den Generationendialog in der Belegschaft zu fördern. Von der verstärkten Erwerbseinbin-

dung aller Alters- und Bevölkerungsgruppen profitieren nicht nur die Beschäftigten und die Unternehmen/Organisationen selbst, sondern auch die Gesellschaft insgesamt. SIMACEK ist 2014 zertifiziert worden, die Rezertifizierung wird Ende 2018 erfolgen.



Verein Wirtschaft für Integration

Mit dem Ziel einen neuen, potenzialorientierten Zugang zu dem Thema Integration in Österreich zu positionieren, wurde der Verein Wirtschaft für Integration 2009 gegründet. Als verantwortliche Frauen und Männer der Wirtschaft, als UnternehmerInnen und ManagerInnen, wollen die Mitglieder des Vereins ihren Beitrag zur Integration heute leisten. Dieser Beitrag besteht einerseits aus eigenen Initiativen, andererseits aus gezielter Vernetzung von Projekten, Initiativen und Unternehmen, die die positive Sicht von Integration teilen. Das Leitmotiv lautet „fordern und fördern“.

Ziele einer gelungenen Integration sind gesellschaftlicher Zusammenhalt, Chancengerechtigkeit, gemeinsamer sozialer und wirtschaftlicher Fortschritt. Entscheidend dafür

sind nachhaltige Initiativen, vor allem in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt und politische Partizipation. Als Verantwortliche der Wirtschaft gibt der Verein der Nachhaltigkeit den Vorrang. Er versteht sich als Impulsgeber für Wirtschaft, Politik und Bevölkerung mit dem Ziel, die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Interessengruppen zu intensivieren und die Informations- und Bewusstseinsbildung zu dem Thema Integration voranzutreiben.

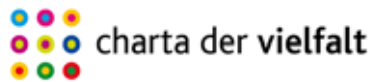


Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt europaweit zu den wichtigsten gesellschaftlichen Herausforderungen. Politik und Wirtschaft sind angehalten, gemeinsam laufend entsprechende Initiativen zu setzen. Die Familie & Beruf Management GmbH koordiniert und bündelt diese Aktivitäten auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Die europaweite Vernetzung fördert zudem den Wissensaustausch und die Entwicklung von Best Practice-Modellen.

Ziel ist die optimale Gestaltung einer familienorientierten Lebens- und Arbeitsumgebung. Zu diesem Zweck konzipiert und entwickelt die Familie & Beruf Management GmbH entsprechende Vereinbarkeitsmaßnahmen. Das Leistungsspektrum umfasst Audit-Angebote für Unternehmen, Gemeinden, Hochschulen und Universitäten sowie Gesundheits- und Pflegeinstitutionen, die Förderung

bedarfsgerechter Kinderbetreuung sowie die Organisation des Staatspreises „Familienfreundlichster Betrieb“. Mit langjährigem Know-how unterstützt die Organisation auch bei der Entwicklung und nachhaltigen Umsetzung der Projekte.

Die SIMACEK Facility Management Group ist 2014 zertifiziert und 2017 rezertifiziert worden.



Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

Die Charta der Vielfalt ist ein öffentliches, freiwilliges Bekenntnis. Sie basiert auf der Erkenntnis, dass Vielfalt ein Wesensmerkmal Europas ist – seiner Geschichte ebenso wie seiner Gesellschaft. Und sie sieht und schätzt die Vorteile und Chancen, die diese Vielfalt bietet.

2010 wurde die österreichische Charta der Vielfalt von der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien ins Leben gerufen. Die Mitglieds-Unternehmen

setzen ein klares Zeichen in Richtung Offenheit gegenüber ALLEN Personen und Gruppen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Charta der Vielfalt ist für die unterzeichnenden Unternehmen und Organisationen auch ein Forum der Information, der Präsentation und des Erfahrungsaustausches.

Caritas

Kernauftrag der Caritas ist es, Not zu sehen und zu handeln. Und für jene Menschen einzutreten, die keine Stimme haben. Das bedeutet, menschliches Leben von Anfang bis Ende, zu achten und zu schützen und Menschen in Notlagen zu helfen, ungeachtet ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihres Geschlechts. Die Caritas unterstützt und hilft Menschen in Not - in den Bereichen Pflege, Behinderungen, Hospiz, in den Sozialberatungsstellen, im Einsatz für Familien oder ältere Menschen. Mehr als 160 Caritas Organisationen stehen weltweit im Dienst der Menschlichkeit.

SIMACEK arbeitet im Bereich der betrieblichen Sozialberatung mit der Caritas zusammen. Die BeraterInnen der Caritas stehen in den jeweiligen Objekten für unsere MitarbeiterInnen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung. Sie

beraten, unterstützen und begleiten in allen Lebensbereichen wie Gesundheit, Wohnen, Finanzen, Kinderbetreuung, Familie und unterstützen bei Behörden und Ämtern.



Arbeitsgemeinschaft proEthik

proEthik

Die Arbeitsgemeinschaft proEthik ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Mitgliedern der Wirtschaftskammer Österreich, die sich modernen Grundsätzen ethischen Verhaltens und redlicher Geschäftsführung besonders verpflichtet fühlen. Ausdruck dieser Verpflichtung sind Ethik- und Verhaltenskodizes der Berufsgruppen, die mit dieser freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahme mehr Vertrauen

und Transparenz schaffen möchten. Bei der Ausarbeitung solcher Grundsätze steht das in der Arbeitsgemeinschaft gebildete Ethikkomitee unterstützend zur Verfügung. Das Ethikkomitee kann darüber hinaus bei Differenzen über Auslegung und Einhaltung der Ethikgrundsätze als Schlichtungsstelle angerufen werden.



ÖGNI Österreichische Gesellschaft
für Nachhaltige Immobilienwirtschaft

Die ÖGNI ist eine NGO (Nichtregierungsorganisation) zur Etablierung der Nachhaltigkeit in der Bau- und Immobilienbranche. Ziel der ÖGNI (Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft) ist es, den Mehrwert von Gebäudezertifizierungen aufzuzeigen, um umwelt- und ressourcenschonende Gebäude mit hoher wirtschaftlicher und sozialer Effizienz zu schaffen, die über Generationen hinweg flexibel nutzbar sind und sich positiv auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Nutzer auswirken. Die ÖGNI wurde 2009 gegründet und ist Kooperationspartner der DGNB (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft), deren Zertifizierungssystem übernommen, an Österreich adaptiert wurde und seither stetig weiterentwickelt wird. Die ÖGNI ist als einziges österreichisches Council ein established member des WorldGBC (World Green Building Councils) und bestrebt, das europäische Qualitätszertifikat auch auf internationaler Ebene zu stärken. Sie zertifiziert nachhaltige Gebäude und Stadtquartiere nach den europäischen Qualitätszertifikaten DGNB und blueCARD (für Bestandsgebäude). Die Zertifizierungssysteme können aufgrund ihrer hohen Flexibilität auf unterschiedliche Gebäude-

nutzungen und länderspezifisch angepasst werden und bewerten diese Themenfelder über den gesamten Gebäudelebenszyklus: Ökologiem', Ökonomie, soziokulturelle und funktionale Qualität, Technik, Prozesse, Standort. Die beiden Systeme sind die einzigen, die allen Aspekten des nachhaltigen Bauens eine gleich große Bedeutung zumessen. Sie werden laufend an aktuelle Standards und neueste Erkenntnisse angepasst und sind für unterschiedliche Gebäudetypen anwendbar. Die Zertifizierungssysteme bestehen aus unterschiedlichen Kriterienkatalogen, die, entsprechend der jeweiligen Gebäudenutzung, einzelne Kriterien mit unterschiedlicher Gewichtung beinhalten. Je nach Erfüllungsgrad werden beim DGNB-System Zertifikate in Platin, Gold und Silber vergeben, die blueCARD folgt einer Levelbewertung.

Die SIMACEK Gruppe ist seit 2015 zertifiziert und betreut Gebäude nach den vorgegebenen ÖGNI-Standards und stellt die Bedingungen für eine nachhaltige Gebäudebewirtschaftung sicher.



Ein Leitbetrieb ist ein Unternehmen, das nicht auf kurzfristige Gewinne setzt, sondern auf nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch seine Markt- und Werteorientierung ist er ein Treiber der Entwicklung seiner Region und Branche. Ein Leitbetrieb übernimmt auch Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Als solcher erfüllt er eine Vorbildfunktion und erzielt daraus Wettbewerbsvorteile.

Dr. Peter Haric, Leitbetriebe Austria

Leitbetriebe Austria ist ein unabhängiges, branchenübergreifendes Wirtschaftsnetzwerk, das die vorbildhaften Unternehmen der österreichischen Wirtschaft auszeichnet und verbindet. Nachhaltiger Unternehmenserfolg, Innovation und gesellschaftliche Verantwortung stehen bei der Zertifizierung an erster Stelle.

Unter dem Dach der gemeinsamen Marke begleitet das Netzwerk die Top-Unternehmen und unterstützt sie durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen. Leitbetriebe Austria bietet die Plattform, sich als Leistungsträger zu präsentieren und auszutauschen.

Anhand eines Kriterienkatalogs wird die Qualifikation der Unternehmen dokumentiert. Anschließend werden die Angaben in Form eines Berichtes beim Leitbetriebe Austria Institut zur Überprüfung eingereicht und – bei erfüllten Anforderungen – freigegeben.

Ziel der Leitbetriebe-Analyse zur Zertifizierung ist es, zu garantieren, dass die zertifizierten Unternehmen einen Leitbild-Charakter für andere Unternehmen und für das Unternehmertum Österreichs haben.

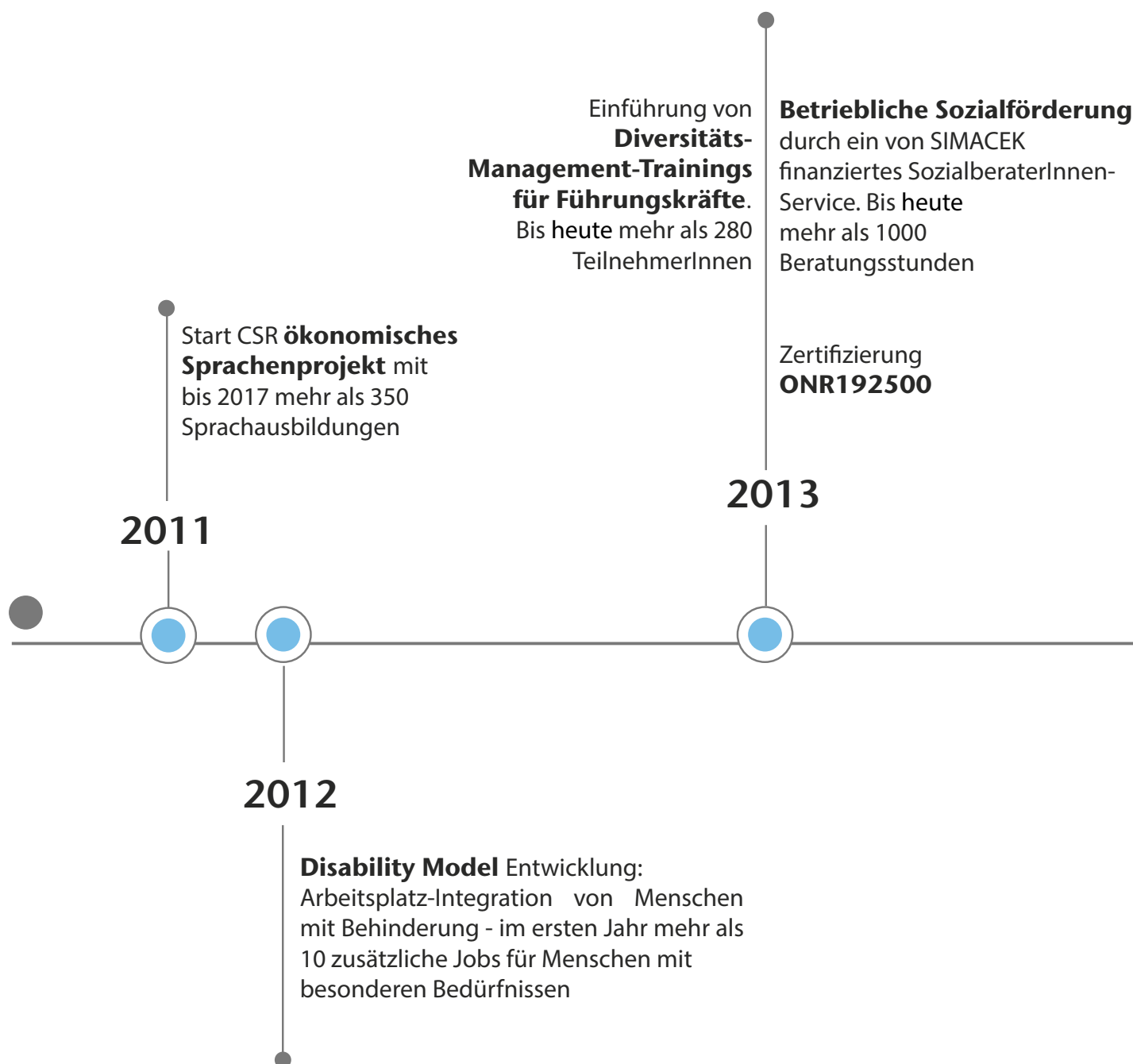
Die SIMACEK Facility Management Group ist seit 2008 ein Leitbetrieb. In der Beurteilung wurde und wird besonders die Wertschätzung der Vielfalt unserer Anspruchsgruppen als Stärke betont - außerdem unsere ökonomische, ökologische und sozialgesellschaftliche Verantwortung, die wir übernehmen, um Entwicklungen positiv voranzubringen und Arbeitsplätze nachhaltig zu sichern.

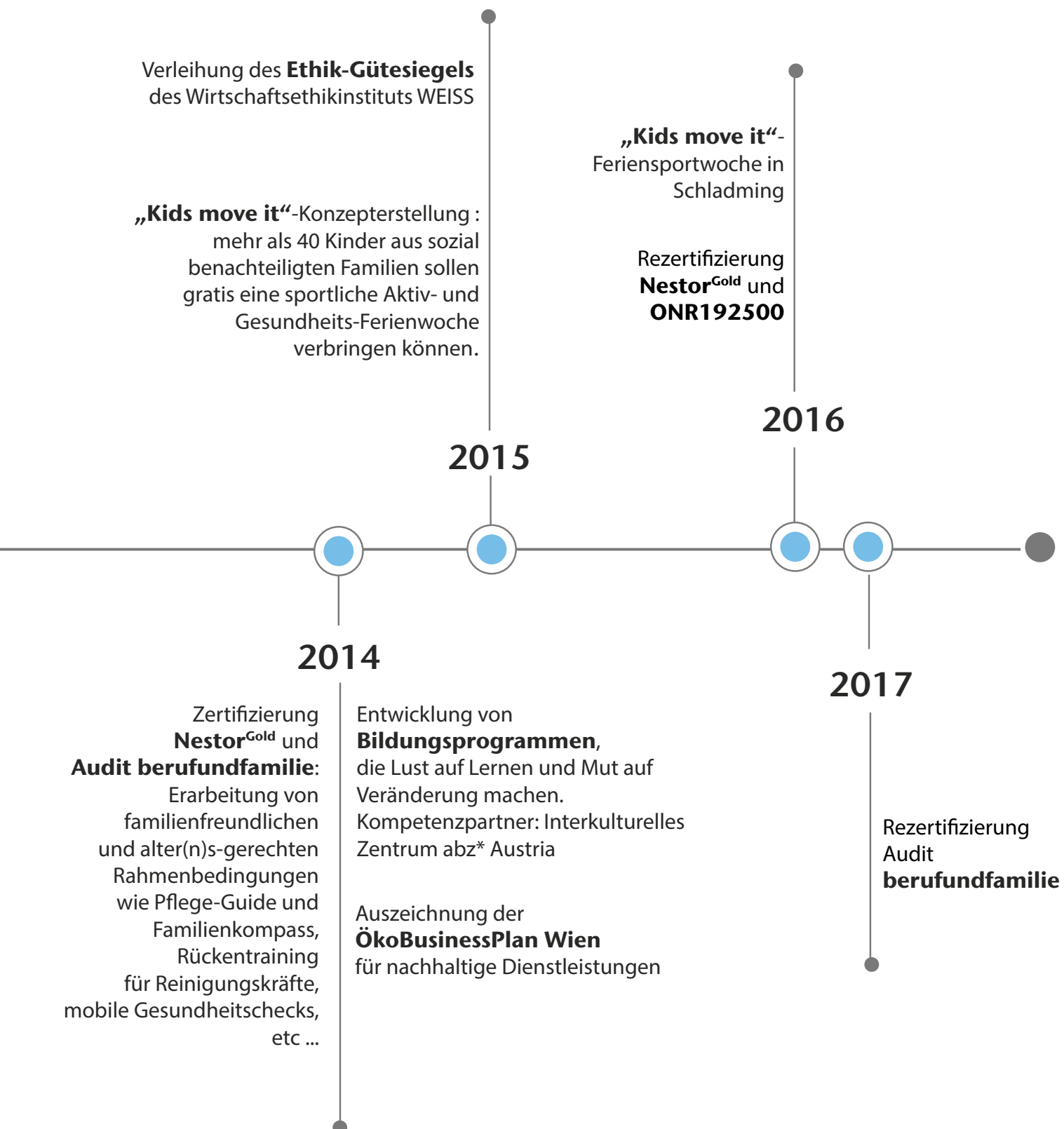
Weitere Partner

- WKÖ (Wirtschaftskammer Österreich)
- Wirtschaftskammer Wien
- Industriellenvereinigung
- Women`s Empowerment Principles



Nachhaltige Meilensteine





FÜHRUNG & GESTALTUNG

Führung

1. verantwortliches Leiten
2. leitende Personengruppe
3. führende Position

Führen

1. Verantwortlich leiten; die Leitung von etwas haben, innehaben
2. jemandem den Weg zeigen und dabei mit ihm gehen, ihn geleiten; leiten; auf einem Weg o. Ä. geleiten, Vorbild sein und die Eigenverantwortung stärken

Gestaltung

Eine bestimmte Form, ein bestimmtes Aussehen geben, das Gestalten von Prozessen, Entwicklungen, Zielen und entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele





Führung & führen

Wer zum Beispiel eine Arbeitsgruppe führt, leitet die Gruppe und ist dafür verantwortlich. Diese Person übernimmt die Führung. Sie ist Vorbild für die Personen, die sie führt, und stärkt auch deren Eigenverantwortung. Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Führungspersonen gibt es. Zusammengefasst nennt man diese Gruppe von Führungspersonen auch Führung.

Gestaltung

Wer eine Sache gestaltet, gibt ihr eine bestimmte Form oder ein bestimmtes Aussehen. Im Zusammenhang mit Unternehmen geht es um die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Zielen und verschiedenen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele.

Führung & Gestaltung

Strategie & Prozess
Stakeholder
Inklusion & Innovation
Diversity Management
Compliance

CSR: Strategie & Prozess

Wir sind uns der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren KundInnen und unseren Stakeholdern bewusst und leben das auch.

Unser Selbstverständnis und unser Wertesystem bedeutet CSR: die Verantwortung zur Nachhaltigkeit gegenüber all unseren Stakeholdern in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft. Unser ganzheitlicher Managementansatz orientiert sich an humanistischen Werten.

Der CSR Prozess ist dokumentiert und von der Geschäftsleitung und den Projektverantwortlichen unterschrieben, sämtliche Maßnahmen sind mit Kennzahlen hinterlegt und Bestandteil des Management-Reportings. Die Prozessgrundlage ist auch Grundlage für interne und externe Audits.

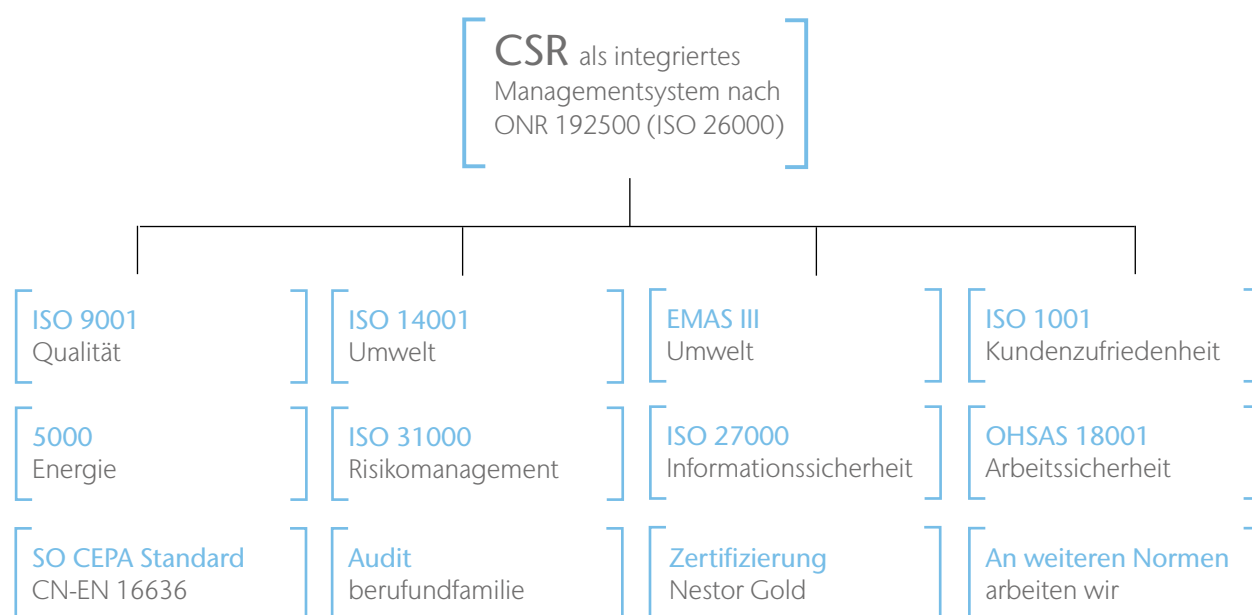
Die Geschäftsleitung Frau Mag.^a Ursula Simacek ist für die CSR-Richtlinie bzw. für die Implementierung der CSR-Strategie, die als Managementsystem eingesetzt wird, verantwortlich. Die CSR-Beauftragte Ina Pfneiszl ist mit der Beratung, Entwicklung und Umsetzung der CSR-Inhalte betraut. Unsere Prozesse sind für die Menschen, die Umwelt und die Qualität unserer Dienstleistungen da und

als integriertes Nachhaltigkeitsmanagement nach ONR192500 zertifiziert. Die beauftragten Mitarbeiter leben die Werte der ISO 26000 als Vorbild für alle SIMACEK-MitarbeiterInnen. In allen relevanten Handlungsfeldern unseres Unternehmens werden laufend CSR-Faktoren im gesamten Managementsystem integriert. Die Sicherstellung der Entwicklung erfolgt durch die im Unternehmen geschaffene Stabstelle für CSR.



Schaffung von Prozessen und Qualitätssicherung

Unser integriertes Managementsystem ist prozessorientiert ausgerichtet und umfasst auch Messgrößen für Umwelt und soziale Aspekte. Dies gewährleistet eine kontinuierliche Überwachung, Optimierung und Bewertung der gesetzten Maßnahmen. Der IST-Status zur Umsetzung der Optimierungskonzepte wird durch regelmäßig durchgeführte interne und externe Audits sichergestellt. Diese internationalen Regelwerke bilden die Grundlage für unser integriertes Managementsystem und die Basis für unsere definierten Handlungsfelder.





Nachhaltigkeitsstrategie - CoC

Unser Code of Conduct wurde von den MitarbeiterInnen für die MitarbeiterInnen in einem 1-jährigen Prozess entwickelt und ist heute Bestandteil jedes Dienstvertrages.

Unser Verhaltenskodex, der Code of Conduct, kurz CoC genannt, bildet die Basis für alle geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen innerhalb der Unternehmensgruppe und soll als Grundlage für die moralische, ethische sowie rechtliche Vorbildlichkeit aller im Namen der SIMACEK Facility Management Group agierenden Personen stehen. Der Code of Conduct steht in acht Sprachen zur Verfügung.

Der CoC dient nicht dazu, das richtige Verhalten für jede einzelne Situation vorzugeben. Wir vertrauen darauf, dass jede/r Einzelne eine durchdachte und wohlüberlegte Entscheidung fällt, was in der jeweiligen Situation richtig und angemessen ist. Bei Fragen zur Anwendung und bei Unsicherheiten bezüglich der direkten oder indirekten Auswirkungen eines Geschäftes auf die ethischen Zielsetzungen stehen die

direkte/n Vorgesetzte/n oder unsere Rechtsabteilung zur Verfügung. Die SIMACEK Facility Management Group ist eine Unternehmensgruppe im Bereich Integriertes Facility Management. Dabei sehen wir uns als professionellen Partner mit einem hohem Qualitäts- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Durch unser integriertes Managementsystem stellen wir sicher, dass diese Prinzipien und Grundsätze in der Organisation nach innen und außen gelebt werden.

Unser CoC stellt den Rahmen für das Verhalten in folgenden Bereichen dar:

- Unternehmensführung und nachhaltiges Management
- MitarbeiterInnen und Arbeitspraktiken
- Bestechung und Korruption
- Interessenskonflikte
- Umgang mit KundInnen und GeschäftspartnerInnen
- Umgang mit Informationen

Verhaltenskodex leseleicht

Leicht Lesen ist eine Bezeichnung für Texte, die in leicht verständlicher Sprache und barrierefrei geschrieben sind.

Schwer verständliche Texte mit langen Sätzen und vielen Fachbegriffen verwirren und führen dazu, dass die Menschen aufhören zu lesen. Die Information kommt nicht an. Leicht Lesen macht schwierige Texte für alle Menschen verständlich. Diese Texte sind gut lesbar. Das hilft Menschen mit Lernschwierigkeiten oder mit geringen Sprachkenntnissen. Es hilft aber auch Menschen, die sich rasch und einfach informieren wollen. Durch leichte Sprache können wir viele Missverständnisse und Nachfragen vermeiden. Leicht Lesen ist also für alle gut.

Dazu wird überlegt: Wie können wir Barrieren überwinden? Wenn jemand gar nicht lesen kann, dann kann man die Information zum Hören anbieten. Wenn jemand schwere Texte nicht versteht, dann kann man die Information in einfacher Sprache anbieten. Wenn jemand eine

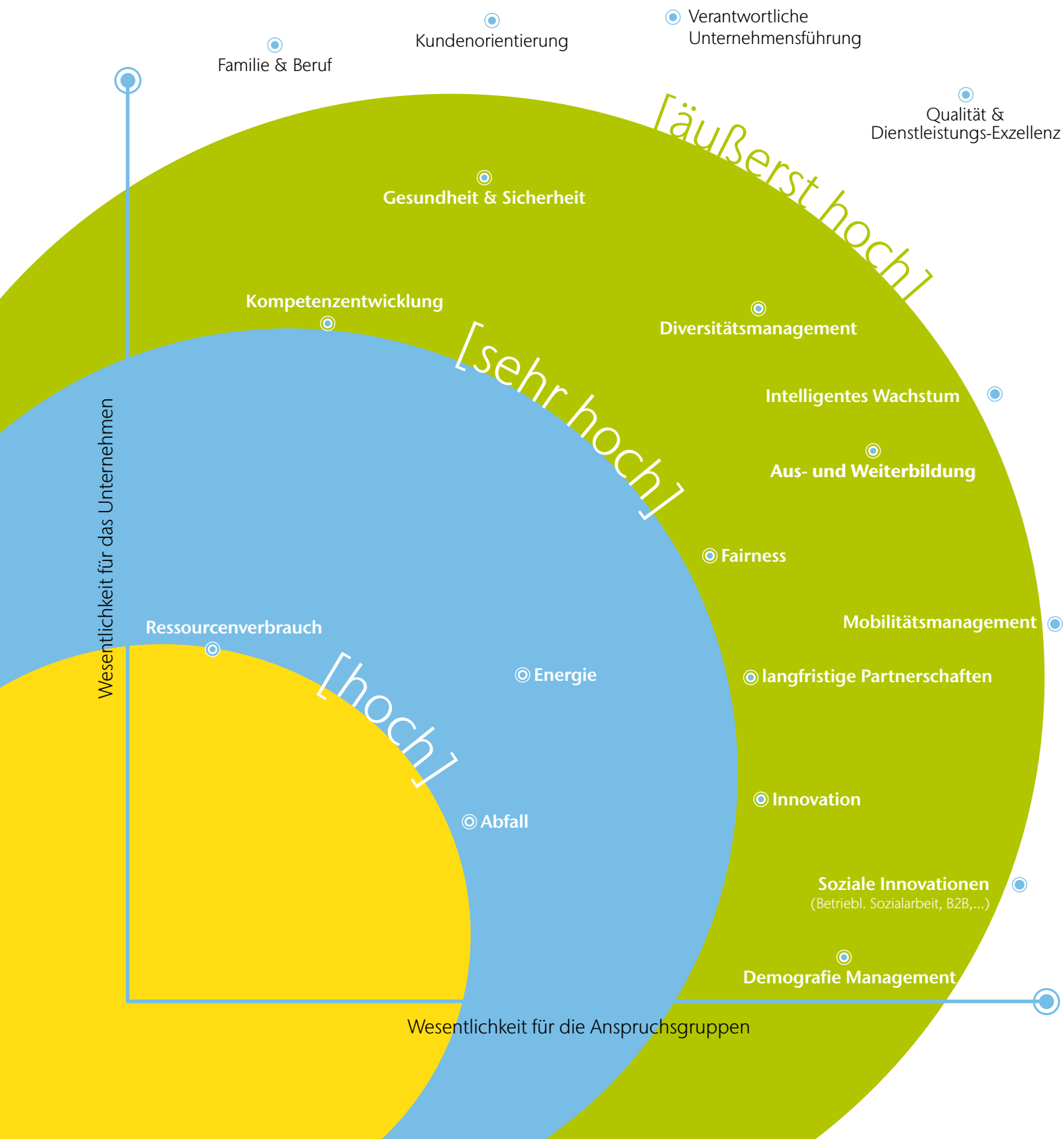
Seh-Behinderung hat, dann kann man die Information in kräftiger Farbe anbieten. So werden Barrieren überwunden. Gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen atempo wurde die „Leichter Lesen“-Version (LL-Version) unseres Codes of Conduct nach dem Capito-Qualitätsstandard für barrierefreie Information (TÜV zertifiziert) entworfen.

Die Rubriken und Themen der Kapitel dieses Berichts sind zusätzlich in einer barrierefreien Version beschrieben (erkennbar jeweils an dem Leicht Lesen-Logo), ebenso gibt es unser Glossar am Ende des Berichts zusätzlich barrierefrei in einer LL-Version.





Wesentlichkeitsmatrix



Stakeholder

Ein Stakeholder ist eine Person, für die es aufgrund ihrer Interessenlage von Belang ist, wie ein bestimmtes Unternehmen sich verhält. Das sind zum Beispiel Aktionäre, MitarbeiterInnen, KundInnen, PartnerInnen oder auch LieferantInnen. Durch eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse wurden die für unser Unternehmen und seine Anspruchsgruppen (Stakeholder) bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen ermittelt und definiert.

Die Definition der relevanten Themen erfolgte aufgrund einer externen Umfeldanalyse, einer internen Analyse des Unternehmens und einer Evaluierung der Erwartungen und Ansprüche der Stakeholder. Die Ergebnisse sind in dieser Wesentlichkeitsmatrix (links) abgebildet. Auf der einen Achse sind die internen Ergebnisse des Unternehmens und des Umfelds dargestellt. Die zweite Umgebung bildet die Analyse der Stakeholder-Erwartungen ab. Aus der Gegenüberstellung der für das Unternehmen und für die Anspruchsgruppen relevanten Themen werden Handlungsfelder und Wirkungsbereiche für die strategische Planung abgeleitet. Über diese für die Wesentlichkeitsfeststellung notwendige Analyse hinaus legt die SIMACEK Gruppe großen Wert auf den regelmäßigen, intensiven Austausch mit den verschiedenen Stakeholdern. Die ständige Kommunikation und Rücksprache mit unseren Anspruchsgruppen, intern und extern, ist zentrales Instrument zur Sicherung der Zufriedenheit von

KundInnen, PartnerInnen und MitarbeiterInnen. Intern haben wir für die Analyse und Evaluierung der Bedürfnisse, Änderungswünsche und der Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen einen gut funktionierenden Kommunikations-Prozess etabliert. Wir werden für die hohe Zeitinvestition in diesen Feedback-Prozess mit einer nachhaltigen Erfolgsgarantie belohnt.

Auch mit unseren externen PartnerInnen und KundInnen versuchen wir, in ständigem Austausch zu bleiben und durch regelmäßige Gespräche, Umfragen und Analysen die verschiedenen Bedürfnisse zu erkennen und zu erfüllen.

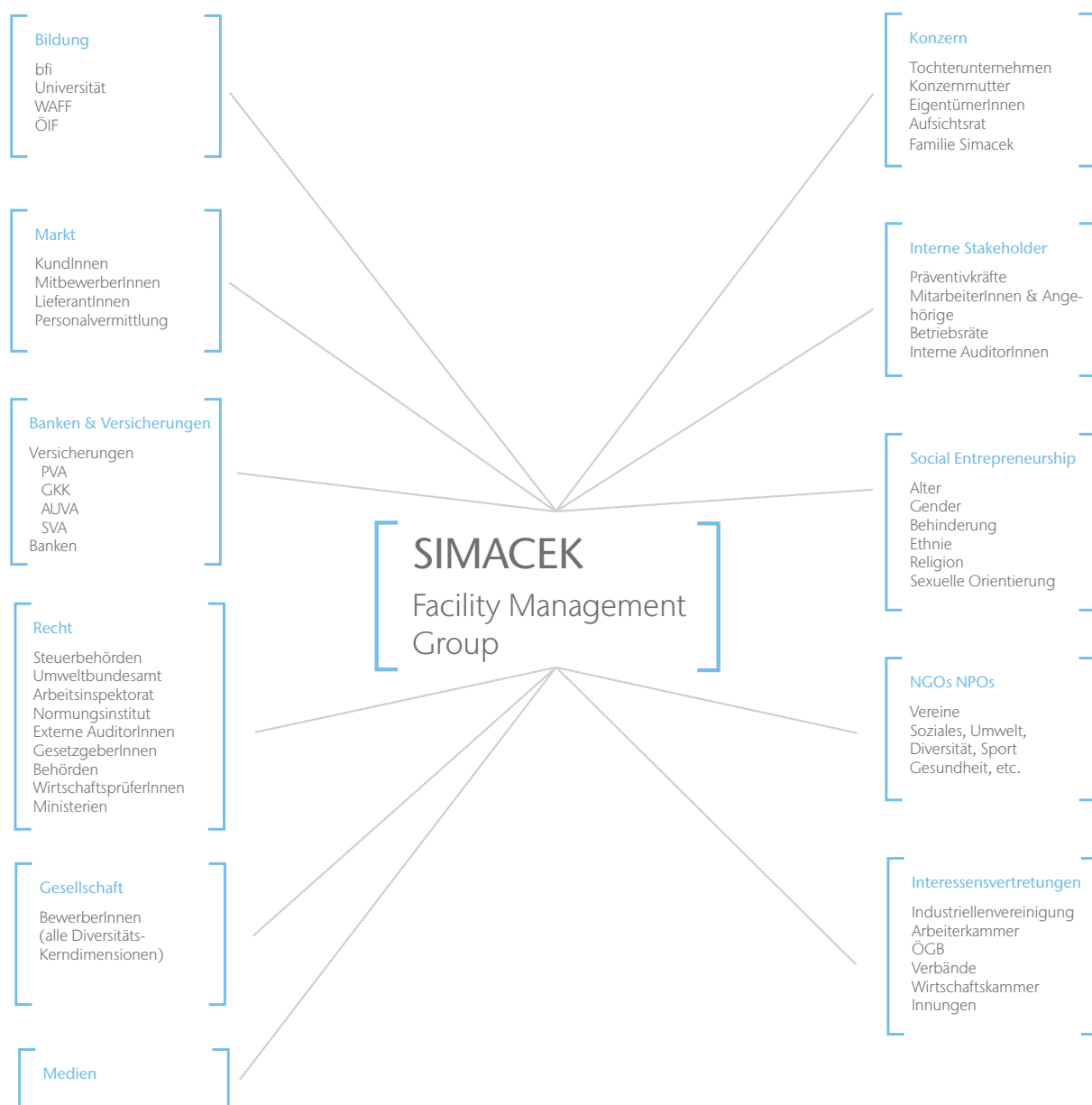
Im Hinblick auf unseren Anspruch, beständig zu lernen, uns weiter zu entwickeln, sind diese regelmäßigen Gespräche unerlässlich. Wir lernen von unseren Stakeholdern und geben unser Wissen an sie weiter.



Stakeholder-Dialoge extern

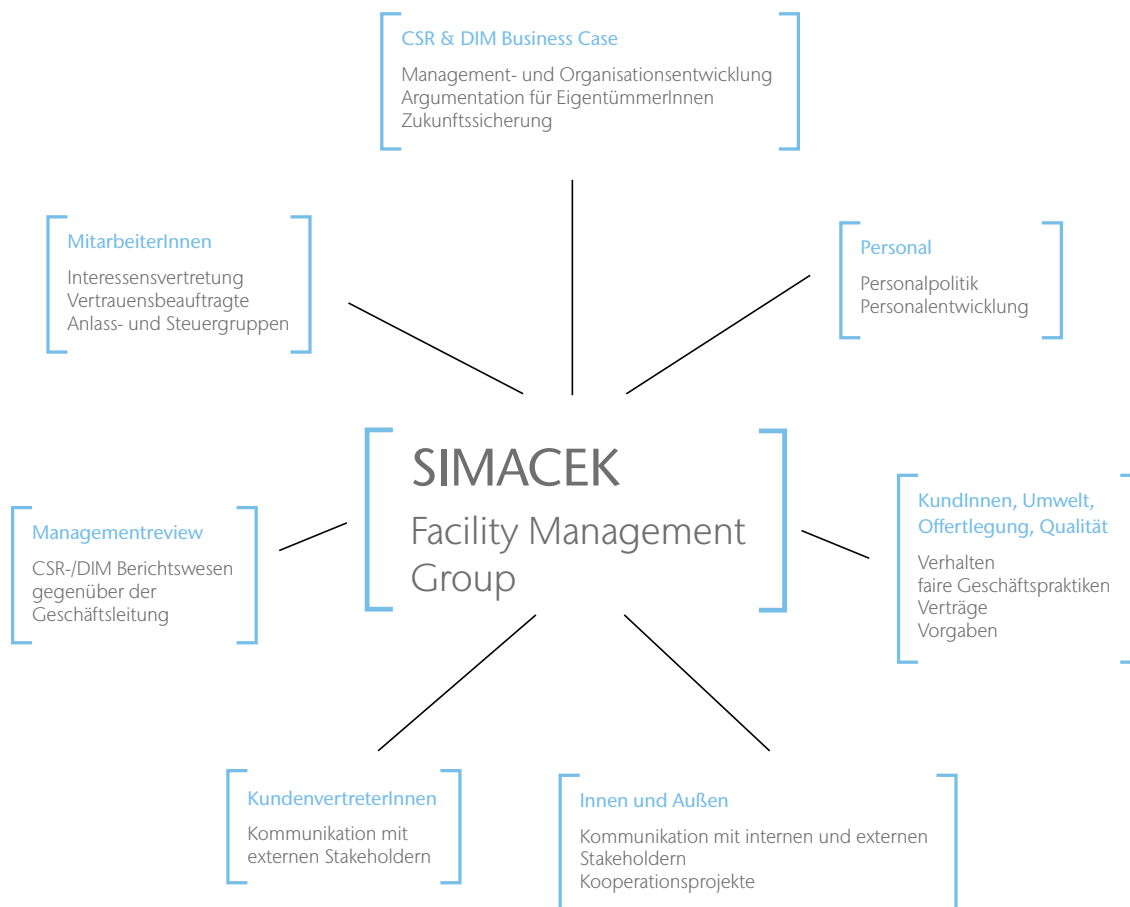
In Bezug zu den Erwartungen und Interessensbereichen:

Was bewegt unsere Anspruchsgruppen, welche Erwartungen gibt es und wo haben wir gemeinsame Berührungspunkte? Die Ergebnisse der Identifizierung unserer relevanten Anspruchsgruppen sind in die Gestaltung unseres Stakeholdermanagements (intern und extern) integriert und wirken in die internen Strukturen, Prozesse und Dialoge bis hin zur Kommunikation.



Stakeholder-Dialoge intern

Damit wir intern eine komplette Erfassung erreichen, haben wir zuerst die internen Stakeholder identifiziert und entsprechende Handlungsrahmen abgeleitet. Höchstes Augenmerk haben wir bei den Wirkungsbereichen auf Schlüssel-funktionen, Diversitätsmerkmale, sowie formelle als auch informelle EntscheidungsbeeinflusserInnen gelegt.





Verbindliche Verantwortung

Für die CSR- und Diversitätsmanagement-Prozesse sowie die Maßnahmenpläne sind seit 2011 verbindlich folgende handelnden Personen in diesem festgelegten Ablauf eingebunden. Sie zeichnen für die Erreichung der Ziele und Durchführung der Maßnahmen verantwortlich.

Ablaufdiagramm	VA	Team	Bericht	Dokumente Aufzeichnungen
IST-Analyse des Unternehmens	CSRL, Extern	GF, Extern	AL,	CSR Konzept
CSR Meeting	GF, CSRL	CSR-Team	AL,	Prozessskizze
Metaziele	GF, CSRL	CSR-Team, MS	AL,	
Ziele	CSRL	CSR-Team, MS	MA, STH	
Festlegung der Ziele	GF, CSRL	CSR-Team, MS	AL	
Umsetzung	CSRL	CSR-Team, MS	AL, GF, MA, STH	
Evaluierung der Ergebnisse aufgrund der CSR & DiM KPI's GRI Index & Diversity Impact Navigator	CSRL	GF, CSR-Team, MS	MA, STH	Nachhaltigkeitsbericht

AL AbteilungsleiterInne
CSRL CSR LeiterInnen
GF Geschäftsführung
MA MitarbeiterInnen
STH Stakeholder
MS Managementsystem

Inklusion & Innovation

Die gleichberechtigte Integration aller MitarbeiterInnen und die Ausrichtung auf innovative Weiterentwicklungen in allen Bereichen ist gelebte Unternehmenshaltung.

Durch die immanente Nachhaltigkeit, die in allen Geschäfts- und Tätigkeitsbereichen wirkt, bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer sinnerfüllten und vor allem sinnspendenden Tätigkeit. Das entspricht unserem Verständnis von gelebter und nachhaltiger sozialer Verantwortung. Die Ausrichtung liegt klar auf der Inklusion aller Diversitätsaspekte. Wir wollen SIMACEK als Familienunternehmen mit integrativen, gelebten Werten und einer nachhaltigen Unternehmenskultur aktiv und innovativ im Bereich CSR und Nachhaltigkeit positionieren. Dafür ist es notwendig, uns selbst, die Strukturen und Prozesse zu hinterfragen, sie auf den Kopf zu stellen und gegebenenfalls zu ändern oder zu optimieren.

Unser Anspruch ist höchste, exzellente Qualität, Sicherheit, Rechtskonformität, Innovation und nachhaltiges Wirtschaften mit entsprechendem ökonomischen, ökologischen und sozialen Mehrwert für das Unternehmen und die Gesellschaft. Das bedeutet die Inklusion aller Menschen. Für dieses Ziel setzen und setzen wir eine

Reihe von Maßnahmen (siehe S. 57). Diese Maßnahmen werden auch in Zukunft umgesetzt und um zusätzliche erweitert.

Entwicklung und Innovation des Unternehmens sind nur durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen überhaupt möglich. Unsere MitarbeiterInnen und PartnerInnen sind für SIMACEK ein Think-Tank, ein Nährboden für Ideen, Innovationen und neue Wege.

Wir sind gespannt, wohin uns diese Wege führen werden.



Think out of the box!



Maßnahmenübersicht CSR und Diversity Management

- Erhöhung des Anteils der Vergabe von Ausbildungsplätzen
- Bildungsmaßnahmen für Frauen und Männer
- Angebot flexibler, den individuellen Bedürfnissen entsprechender Gestaltung der Arbeitszeit
- Angebot zu Telearbeit
- Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen
- Wiedereinstiegsplanung
- Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung
- Einsatz einer Gleichstellungsbeauftragten (Frauen- und Männerbeauftragte)
- Umgangsregelung bei sexueller Belästigung
- Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind ein Führungsthema
- Gesundheitsförderung
- Betriebliche Sozial Beratung (BSB) - bedeutet bei SIMACEK Inclusion Scouting
- Inklusion am Arbeitsplatz von Menschen mit Behinderung
- Sprachförderung – ein Schlüssel zur Integration
- Werteschulung für alle MitarbeiterInnen
- CoC SIMACEK barrierefrei – bottom up und top down
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Weiterbildungen im Kontext von CSR und Diversity Management



Vielfalt als Erfolgsfaktor

Diversitätsmanagementaspekte werden in die gesamte Wertschöpfungskette eingebracht.

In allen Handlungsfeldern wie Alter, Gender, Ethnie, Barrierefreiheit, Inklusion, Religion und sexuelle Orientierung stehen BILDUNG, GESUNDHEIT und SOZIALES an erster Stelle. Die Ziele, als Arbeitgeberin für mehr Lebensqualität zu sorgen, sind mit Maßnahmen versehen.

Gleichbehandlung

Eine aktive Gleichstellungspolitik gehört untrennbar zu einem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen. Unser Unternehmen hat sich bereits vor Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und benachteiligte Frauen gezielt zu fördern. Von der Gleichbehandlung profitieren sowohl Frauen als auch Männer, Transgender, Ältere, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Menschen mit Behinderung, hetero und nicht hetero orientierte Kolleginnen und Kollegen sowie

das Unternehmen. Dies gilt für alle Menschen, mit denen wir ein vertragliches Dienstverhältnis eingegangen sind, sowie für jene, die sich um Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis bewerben.

Wir schaffen ein Klima, in dem sich jede/r von uns wertgeschätzt fühlt, sich persönlich und zum Wohl unseres Unternehmens weiterentwickeln kann und Freude an der Arbeit hat. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer nachhaltigen Personalpolitik bei ihrem Bestreben, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen und bieten flexible Lösungen, um das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die Diversity Ziele sind:

- Reduzierung des Bildungsdefizites
- Erhöhung des Gesundheitswissens
- Soziale Besserstellung von sozial benachteiligten Personen
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Eine gesunde Führung durch Diversity-Kompetenzbildung
- Gleichbehandlungsaspekte in alle Prozesse zu integrieren
- Geschlechtergerechtigkeit in alle Prozesse zu integrieren

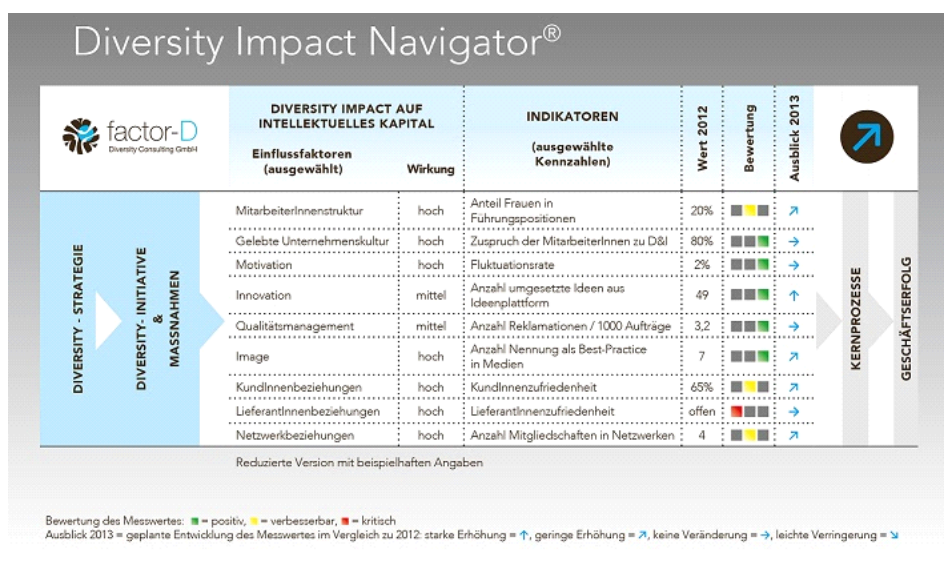
Messung und Impact - Analyse

2013 wurde mit der Firma Factor D und dem Institut für höhere Studien unsere neue Diversity Scorecard entwickelt. So konnten wir erstmalig messen, welche betriebswirtschaftlichen Auswirkungen unsere Diversitätsmanagement-Aktivitäten haben. Die rund 80 KPI's sind in einem Set hinterlegt, und ein Teil davon fließt in das Management Review ein.

Sämtliche dieser Nachhaltigkeitsperformance-Indikatoren werden anhand dieser Scorecard gemessen. Wir messen hier die Wirkungen unserer Diversity Management-Maßnahmen auf das intellektuelle Kapital unseres Unternehmens und stellen jährlich fest, welche Relevanz welches Thema für uns hat. In einer Matrix wurden die Profildaten

definiert, diese werden verwaltet und sämtliche sozial- und öko-relevanten Daten ausgewertet. Ein Teil der KPI's referenziert auf den GRI-Index.

Nach unserer Lernerfahrung sind wir dazu übergegangen, die Indikatoren um 50 % zu kürzen. Ein Teil der Indikatoren wurden in die Leitstrategie aufgenommen, diese sind auch Bestandteil des Management Reviews.



Qualität

Qualität bedeutet für uns das prompte Realisieren von Kundenwünschen. Unser Managementsystem, das im Managementhandbuch schriftlich dokumentiert ist, stellt sicher, dass die Erbringung von Qualität kein Zufall ist.

Das erreichen wir im Besonderen durch:

- Marktanalysen und Umfragen
- fachkundige Beratung
- ein optimales Preis-/Leistungsverhältnis
- objektorientierte Organisation, z. B. termingetreue, den Kundenanforderungen entsprechende Leistungserfüllung

Qualität bedeutet für uns aber auch, Diversitätsmanagementaspekte in die gesamte Wertschöpfungskette einzubringen. Sowohl intern als auch im Unternehmensumfeld gibt es in allen Handlungsfeldern wie Alter, Gender, Ethnie, Barrierefreiheit, Inklusion, Religion und sexuelle Orientierung einen Maßnahmenkatalog.

Das erreichen wir im Besonderen durch:

- Prozesse im Integrierten Management System
- Nachhaltige soziale Partnerschaften (respACT, Verein Wirtschaft für Integration, ÖGNI, UN Global Compact, Audit Beruf und Familie, Audit Nestor Gold, u.v.m)
- Persönlichkeits- und Organisationsentwicklungsprogramme wie jährliche Diversity-Trainings für Führungskräfte, die Schaffung von alterns- und altersgerechten Rahmenprogrammen wie Nestor Gold, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weitere Gesundheitsprogramme

Alle Maßnahmen werden jährlich extern und intern auditiert.



Unabhängig von der jeweiligen Betrachtungsweise, aus der Sicht eines einzelnen Aspekts, wenden wir folgende Methoden an:

- Ermittlung und Erfüllung von gesetzlichen, behördlichen und allen weiteren an unsere gesamte Organisation gestellten Anforderungen
- Ausbildung von motivierten und innovativen MitarbeiterInnen, um sämtliche Anforderungen korrekt, pünktlich und fachmännisch erfüllen zu können
- Berücksichtigung von Technologien, sowohl im Betriebsgebäude als auch bei den eingesetzten Verfahren und Maschinen, die dem Stand der Technik und den gesetzlichen Vorschriften entsprechen
- Auswahl geeigneter, wenn möglich regionaler LieferantInnen, die unseren vorgegebenen Standards entsprechen
- Laufende Dokumentation, Kontrolle und Verbesserung aller im Unternehmen vorhandenen Prozesse. Dazu definieren wir periodische Ziele, deren Erfüllung wir kontrollieren und bei Abweichung Korrekturmaßnahmen einleiten
- Beauftragung aller Führungskräfte, die vorliegende Unternehmenspolitik in alle Bereiche und Ebenen des Unternehmens weiterzuleiten und umzusetzen

Die Sicherheit und Gesundheit unserer MitarbeiterInnen, KundInnen und PartnerInnen ist uns ein wichtiges Anliegen.

Das erreichen wir im Besonderen durch:

- verstärkte Aufklärung, Schulung und Untersuchungen unserer MitarbeiterInnen
- eine systematische Arbeitsplatzevaluierung
- die aktive Einbindung unserer MitarbeiterInnen in die örtlichen Organisationsstrukturen unserer KundInnen
- die Bereitstellung geprüfter, gewarteter, hochqualitativer Maschinen, Geräte und Schutzausrüstungen



Weiterbildungsmaßnahmen

CSR-Lehrgang zur Weiterbildung

Jährlich finden verpflichtende Diversity-Trainings für alle Führungskräfte statt. Themen sind neben allgemeinen Informationen zu Diversity auch Antidiskriminierung oder Gender Mainstreaming, Generationenmanagement und gesundes Arbeiten in den jeweiligen Lebensphasen.

Gleichstellung – und Gender-Mainstreaming sind ein Führungsthema

Diversity-Trainings für Führungskräfte bedeutet auch gesundes Führen. Seit 2013 dürfen unsere Führungskräfte jährlich Diversity-Schulungen beanspruchen und absolvieren. Thematisiert wird immer der Praxisumgang mit unserem CoC und jedes Jahr wird ein anderer Schwerpunkt gesetzt. Rund 80 Führungskräfte nehmen jährlich an den Gleichstellungs-, Gender- und Diversitytrainings teil.

Themen:

2015 Gender und Alter

2016 Generationenmanagement

2017 Familienfreundlichkeit

Einsatz einer Gleichstellungsbeauftragten

Es gibt seit 2010 eine eigene CSR-Stabstelle im Unternehmen, die von einer weiblichen Führungskraft ausgeübt wird. Diese ist auch die Gender- und Gleichbehandlungsbeauftragte. Die Auswahl der Beauftragten erfolgte aufgrund der CSR- und Diversitätsmanagement-Expertise.

Insbesondere gehört zu den Aufgaben, der Benachteiligung von Frauen und Männern entgegenzuwirken. Ein wichtiger Ansatzpunkt hierbei ist die Beteiligung an Einstellungsgesprächen, Beurlaubungen, Teilzeitbeschäftigungen, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Basis- und Weiterbildung, Frauenforschung, Kinderbetreuung, Sicherheitsvorkehrungen, Schutz vor sexueller Belästigung sowie sprachliche Gleichbehandlung. Bei diesen und anderen Entscheidungsprozessen übt sie eine Beratungs- und Kontrollfunktion aus und überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben.

Die Mess-Methoden und Instrumente

- Wesentlichkeitsanalyse
- Demografisches Profil
- Diversity Impact Navigator – Factor D Consulting
- Nachhaltigkeits Monitoring Tool

Transparenz

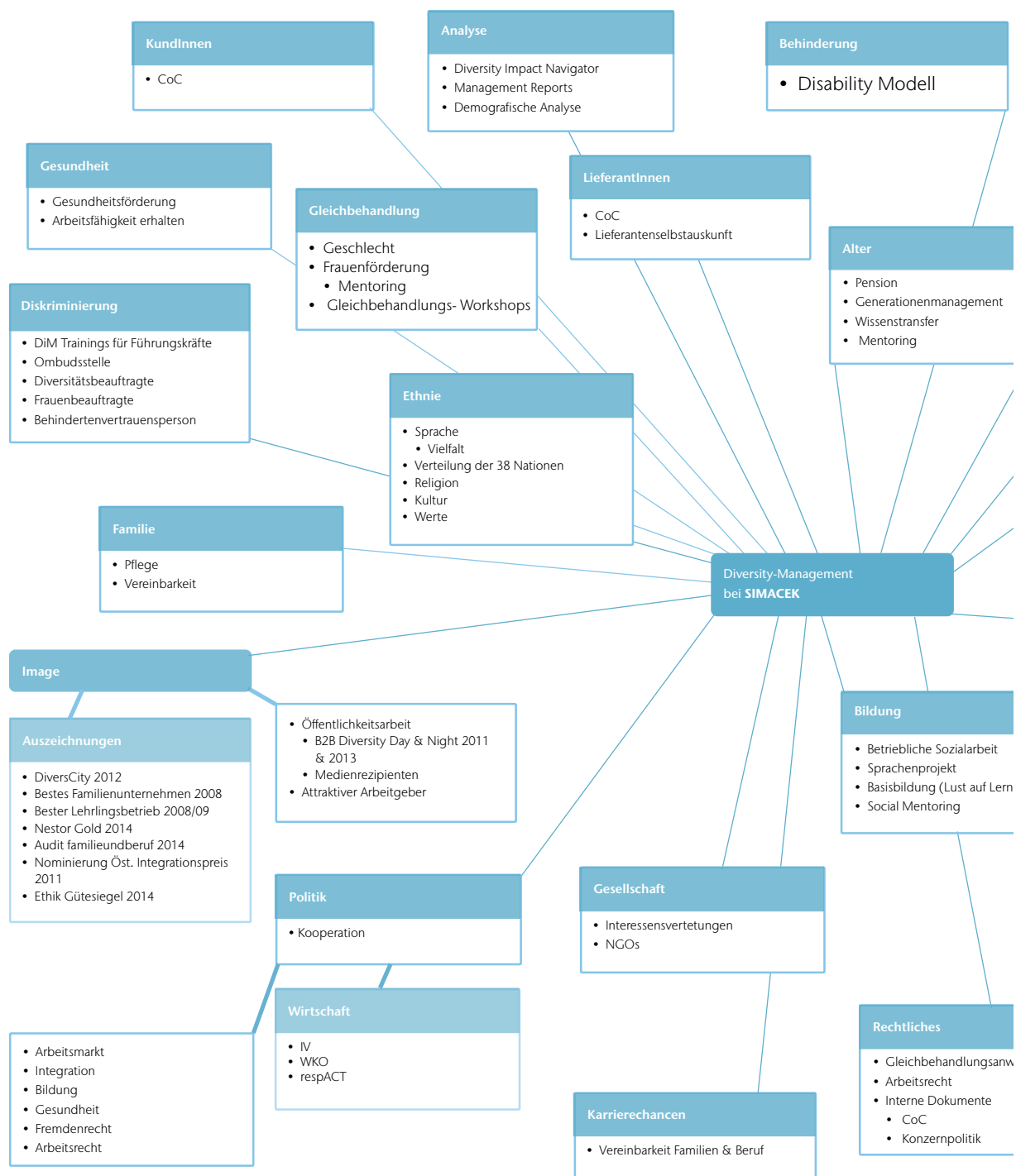
Ausgehend von den in der Unternehmenspolitik definierten Hauptsäulen des Prozessmodells werden die Prozessbeschreibungen sowie die mitgeltenden Dokumente und Aufzeichnungen in elektronischer Form erarbeitet und für alle MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt.

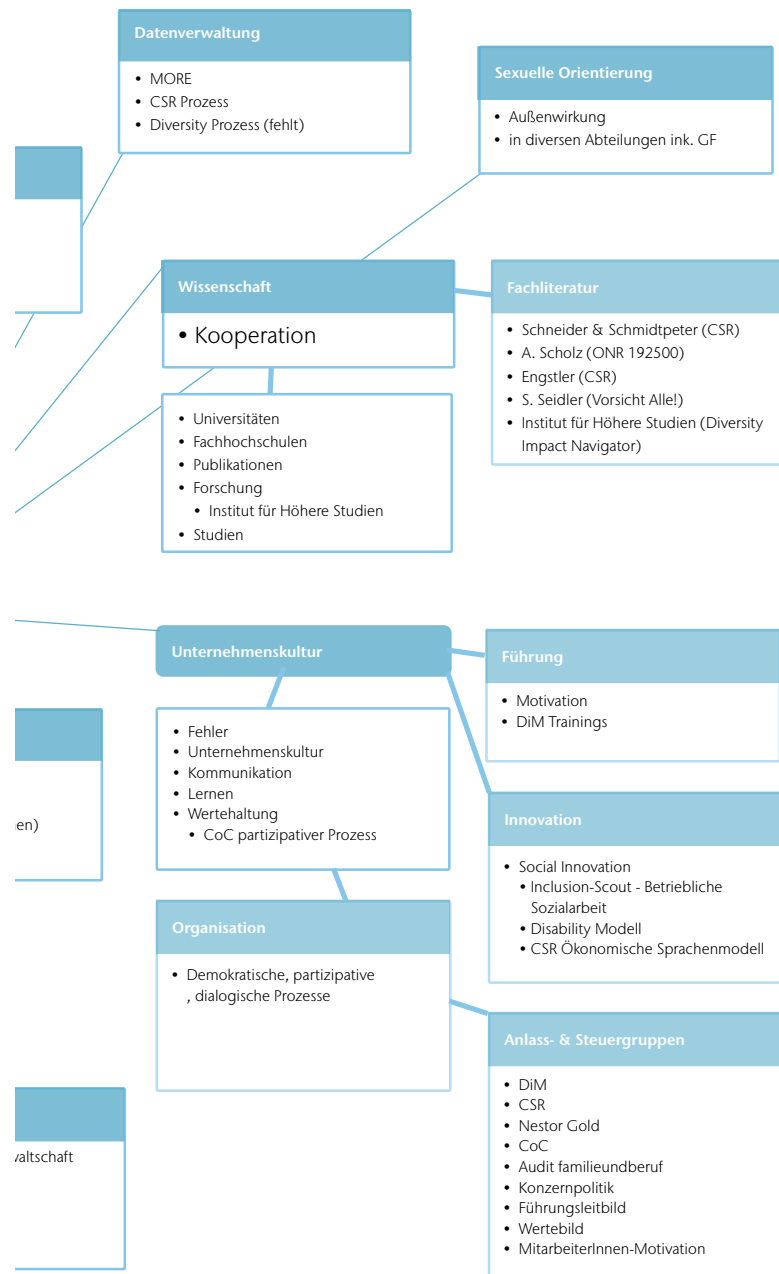
Um dem Grundgedanken eines integrierten Systems Rechnung zu tragen, werden in den einzelnen Prozessen jeweils die Forderungen aller, für das jeweilige Thema zutreffenden, oben angeführten Standards berücksichtigt. Für die Sicherstellung der Prozesse dienen regelmäßige, interne und externe Audits. Im Internet veröffentlichen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht nach GRI 4 und unser Leitbild.

Durch das wachsende Bewusstsein der Gesellschaft gelten immer höhere Anforderungen an die Arbeitsweise von Unternehmen in ökologischer, sozialer und ethischer Hinsicht. Da wir diese Verantwortung in einem hohen Maße leben, stärken wir unser Unternehmen auch für zukünftige Herausforderungen.

SIMACEK Diversity Management

Wir haben uns gemeinsam mit unserem CSR-Team und unseren internen Stakeholdern per Mind Map angesehen, welche Inhalte und Handlungsfelder wir bereits im Unternehmen leben. Hier wird deutlich, welche komplexe Querschnittsmaterie unsere umgesetzten Diversitymaßnahmen darstellen.





Compliance

Compliance bedeutet streng genommen die Einhaltung von Regeln, Gesetzen und rechtlichen Vorgaben. Im Kontext der Nachhaltigkeit steht der Begriff auch für die gesellschaftlichen Erwartungen, die an Unternehmen gestellt werden. Das bedeutet für uns verantwortungsvolles Wirtschaften und Selbstverpflichtungen, ebenso wie die Umsetzung freiwilliger internationaler Standards wie zum Beispiel den des Global Compact.

Umgesetzte Compliance-Maßnahmen 2015 bis 2017

1. Förderung der Compliance-Kultur im Unternehmen durch die Erstellung der Dokumente Code of Conduct (übersetzt in 7 Sprachen), Führungsleitbild und Konzernpolitik der SIMACEK Gruppe
2. Überbindung der Selbstverpflichtung an alle MitarbeiterInnen (CoC ist integrativer Teil jedes Dienstvertrages)
3. Überbindung der Vertraulichkeitsverpflichtung an alle MitarbeiterInnen (die Vertraulichkeitsverpflichtung ist integrativer Teil jedes Dienstvertrages)
4. Regelmäßige Pflichtschulungen der MitarbeiterInnen zu den Inhalten des Code of Conducts (Betriebsanweisungen inkl. Wissensüberprüfung)
5. Definierter Prozess für Meldungen von Compliance-Verstößen
6. Aufbau interner Kontrollsysteme und Risikomanagement
7. Beitritt zum UN Global Compact

Geplante Compliance-Maßnahmen mit Umsetzung 2018/2019:

1. Aufbau eines Compliance Management Systems
2. Implementierung eines Rechtsänderungsmanagement Systems -
Identifizierung der für SIMACEK relevanten Normen und Gesetze, zeitnahe Erkennung der Rechtsänderungen und Kommunikation an verantwortliche MitarbeiterInnen
3. Definition der Compliance-Ziele
4. Festlegung der Compliance-Organisation: Compliance-Funktion im Unternehmen, Compliance-Tätigkeiten und -Kompetenzen
5. Einrichtung einer externen Ombudsstelle: Whistle Blower Hotline - mit der Möglichkeit, vermeintliche Missstände anonym zu melden
6. Schulungen zum Thema Compliance und Anti-Korruption
7. Zertifizierung nach ISO 19600 Compliance Management Systeme sowie
ISO 37001 Anti-Korruptions-Management-System

Compliance Kultur	(Verhaltenskodex, Führungsektbild, Konzernpolitik der SIMACER Gruppe)
Gesetze und Pflichten	Implementierung Rechtsänderungsmanagement System Identifizierung der für SIMACER relevanten Normen und Gesetze Zeilnahe Erkennung der Rechtsänderungen Kommunikation an verantwortliche MitarbeiterInnen
Compliance Ziele	Sicherstellung der Rechtskonformität Interne Regelkonformität (CoC) Risikominimierung Schutz der Organisation Transparenz schaffen (Einkauf, Stellenbesetzung, Offerte, Veröffentlichung/HFR)
Compliance Organisation	Aufsichtsrat Geschäftsleitung Chief Compliance Officer (CCO) Compliance Beauftragte Compliance Komitee Ombudsstelle (Whistle Blower Hotline)
Compliance Programm (Präventionsmaßnahmen)	Identifizierung der Compliance-Risiken und deren Priorisierung Schulungen und Weiterbildungen (CoC, Diversity Schulungen etc.) Betriebsanweisungen inkl. Wissensüberprüfungen Vertraulichkeitsverpflichtung Strahlgüterauszug Lieferantenbewertung UN Global Compact Principles Nachhaltigkeitsbericht Whistle Blower Hotline Rechtsänderungsdienst
Kommunikation	CoC und Unternehmenswerte sind allen MitarbeiterInnen bekannt (Schulungen, Leihbild, ABC der Reinigungskraft) Verantwortlichkeiten für das Compliance Management sind auf allen Ebenen klar definiert und zugeordnet Sicherstellung der Kenntnis von CoC intern an MA Kommunikation an externe Stakeholder Infrastruktur für Meldung von Verstößen vorhanden Festgelegte Berichtswege
Kontrolle	Interne Kontrollen zur Einhaltung der definierten Pflichten: 4-Augen-Prinzip, Funktionstrennung, nachgelagerte Kontrollen Interne und externe Audits
Überwachung und Verbesserung	Überwachungsfunktion des Aufsichtsrates Veränderungen der Normen und Gesetze werden zeitnah erkannt (z.B. Rechtsmanagement System) Evaluierung des Aufbaus und der Angemessenheit der Kontrollen und Überprüfung der Wirksamkeit in regelmäßigen Abständen Festgestellte Schwachstellen Erkennung und Beseitigung KYP

2015 bis 2017 gab es keine uns bekannten (bestätigten) Fälle von Korruption oder anderen Verstößen gegen geltende Normen und Gesetze.

MITARBEITERINNEN

MitarbeiterInnen

Angehörige eines Betriebes, einer Firma, eines Unternehmens

erinnern

1. im Gedächtnis bewahrt haben und sich dessen wieder bewusst werden
2. die Erinnerung an jemanden oder etwas bei jemandem wachrufen; ins Bewusstsein rufen
3. Jemanden veranlassen, an etwas zu denken, etwas nicht zu vergessen





MitarbeiterInnen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Angehörige eines Unternehmens.

erinnern

Wer sich etwas gemerkt und im Gedächtnis bewahrt hat, kann sich später wieder daran erinnern.

Die Person wird sich wieder darüber bewusst, dass sie etwas Bestimmtes weiß.

Man kann auch bei jemand anderem eine Erinnerung wachrufen, zum Beispiel die Erinnerung an ein schönes Ereignis.

Und man kann jemanden daran erinnern, im richtigen Moment an etwas zu denken, damit die Person es nicht vergisst.

MitarbeiterInnen

Demografisches Profil
Betriebliche Sozialberatung
Sprache, Gesundheit,
Bildung & Familie
Disability

Demografisches Profil

All unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (100 %) stehen bei SIMACEK in einem fixen Angestelltenverhältnis nach dem jeweiligen Kollektivvertrag.

ABSOLUTE KERNINDIKATOREN		SFMG Wien		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
MitarbeiterInnen	Anzahl			
MitarbeiterInnen SFMG		1.575	1.572	1.553
Alter	%			
unter 25		29,44	64,52	6,04
25 bis 50		68,59	67,95	5,35
Über 50		26,94	26,70	29,44
Anteil m/w	%			
weiblich		68,38	68,93	67,44
männlich		31,62	31,07	32,56
Anteil Teilzeit m/w	%			
weiblich		81,55	82,01	78,36
männlich		18,45	17,99	21,64
Fluktuation	%			
ArbeiterInnen		37,96	41,32	39,82
Angestellte		15,83	25,64	37,67
Leitende Funktion m/w	%			
weiblich		50	46	46
männlich		50	54	54
Leitende Funktion - Alter	%			
unter 25		2	4	1
25 bis 50		75	69	78
über 50		23	27	21
Anteil Behinderung über 50 %	%	1,31	1,15	0,83
Anteil Migrationshintergrund				
Herkunftsländer				
BKS		32,14	32,31	32,08
Türkei		7,68	7,81	9,77
andere		60,18	59,88	58,15
Anzahl Nationen gesamt		46	42	38
Bildungsmaßnahmen	Anzahl			
Externe Trainings		178	175	179
Interne Trainings		1483	1326	1477

ABSOLUTE KERNINDIKATOREN		SFG Bundesländer		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
MitarbeiterInnen	Anzahl			
MitarbeiterInnen SFG		2083	1998	1913
Alter	%			
unter 25		6,29	6,91	7,21
25 bis 50		56,07	54,80	51,39
Über 50		37,64	38,29	41,40
Anteil m/w	%			
weiblich		69,80	70,07	68,69
männlich		30,20	29,93	31,31
Anteil Teilzeit m/w	%			
weiblich		72,83	75,00	73,44
männlich		26,23	25,59	26,71
Fluktuation	%			
ArbeiterInnen		3,41	3,27	3,73
Angestellte		21,17	11,40	13,76
Leitende Funktion m/w	%			
weiblich		42	37	35
männlich		58	63	65
Leitende Funktion - Alter	%			
unter 25		0	0	0
25 bis 50		49	32	29
über 50		22	16	14
Anteil Behinderung über 50 %	%	0,19	0,30	0,42
Anteil Migrationshintergrund		52,60	51,50	50,76
Herkunftsländer				
BKS		15,46	16,12	15,94
Türkei		9,85	9,69	9,10
andere				
Anzahl Nationen gesamt		60	64	63

Betriebliche Beauftragte		
	Aufzugswärter	Michael Drahota
Qualität/ Datensicherheit	Compliance Verantwortlicher	Mag. Rudolf Payer
	Datenschutz-beauftragte	Peter Fitz, Erhard Schmid, Mag. Rudolf Payer
	Informations-beauftragte	Ina Pfneiszl
	Informationssicherheits-experte	Peter Fitz
Sonstige Beauftragte/ gewerberechtliche Geschäftsführer	Qualitätsbeauftragter	Alexander Boubal, MSc.
	Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung	Michael Perr
	Containersicherheit CSS1	Michael Perr
	Schädlingsbekämpfung	Richard Stora
	Bewachungsgewerbe	Helmuth Hochegger
	Unternehmensberatung	Alexander Boubal, MSc.
Umwelt/Abfall/Chemie	Sicherheitstechnisches Zentrum	Alexander Boubal, MSc.
	Abfallbeauftragter	Thomas Horak
	Abfallrechtlicher GF	Thomas Horak
	Umweltbeauftragter	Alexander Boubal, MSc.
	Zielsetzung Umweltmanagements	Alexander Boubal, MSc.
Brandschutz	Brandschutzbeauftragter	Kadir Yildirim
	Brandschutzwart	Michael Drahota
	Brandbekämpfung und Evakuierung	Kadir Yildirim

Betriebliche Beauftragte		
Arbeitsrechte	Behindertenvertrauensperson	Mag. Christof Paterno
	Betriebsrat Angestellte	Steva Jankovits
	Betriebsrat ArbeiterInnen	Peter Fitz
	CSR Beauftragte	Ina Pfneiszl
	ErsthelferInnen	193 ausgebildete Personen
	Frauenbeauftragte	Ina Pfneiszl
	Gleichbehandlungsbeauftragte	Ina Pfneiszl
	Lehrlings-Ausbildnerin	Emine Gedek
	Verantwortlich Beauftragte gem. §9 VstG	Richard Stora, Peter Hochegger, Michael Perr, Drasko Dzajic, Srdan Petrovic
Präventivkräfte	Arbeitnehmerschutzbeauftragter	Alexander Boubal, MSc.
	Sicherheitsfachkräfte	Alexander Boubal, MSc. (Ltg.), Daniel Müllner, Goran Vasic, Richard Stora, Michael Liegler
	Arbeitsmediziner	Dr. Wolfgang Kurth
	Arbeitspsychologin	Mag. Veronika Jakl



SIMACEK Diversitätskompass

Wertschöpfung durch Wertschätzung der Vielfalt

Für das strategische Diversitätsmanagement haben wir einen Wirkungsbereichs-Kompass entwickelt, der für die Organisationsentwicklung im systematischen und systemischen Bereich eine gute Grundlage bildet. Diese Grafik haben wir als Visual entwickelt, um auch intern und extern damit zu arbeiten.

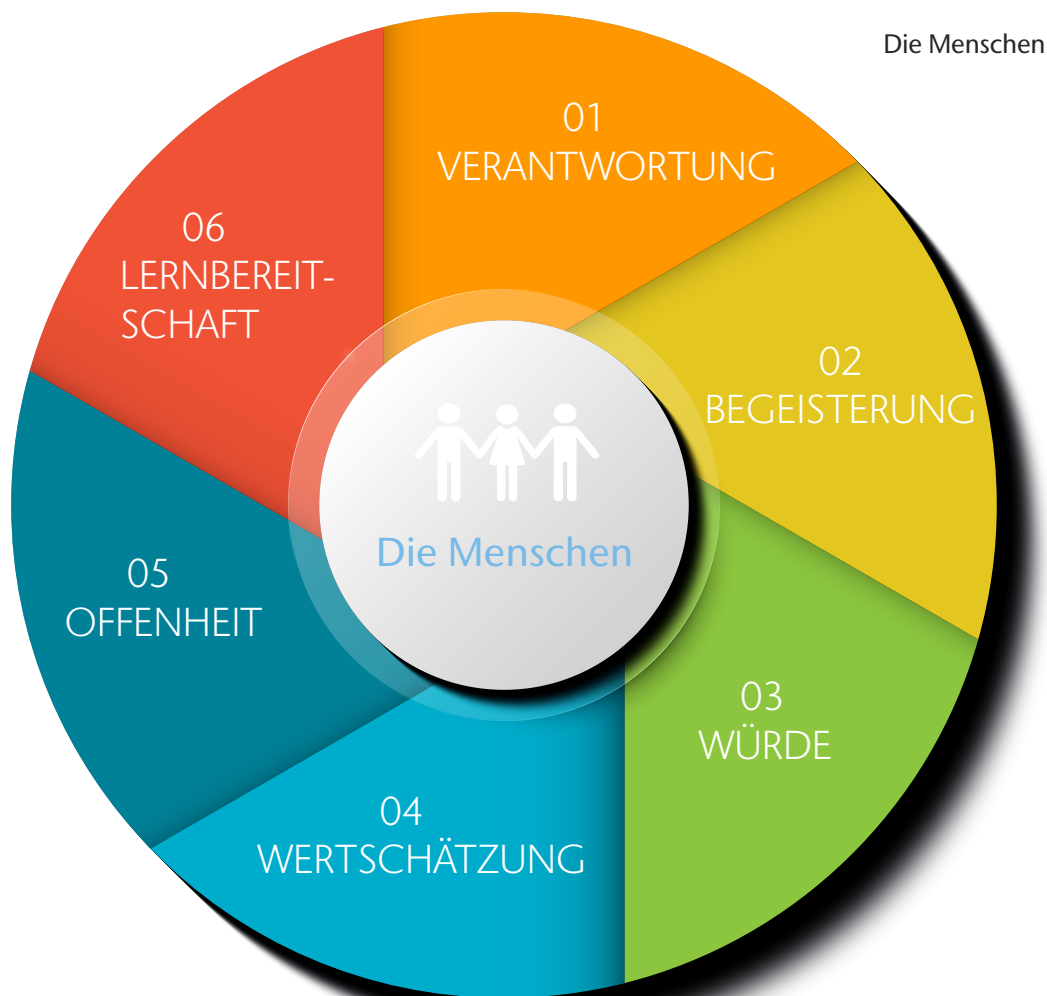
Das Unternehmen



Grafik und Inhalt © SIMACEK

Nachhaltige sinnerfüllte Beziehungen beteiligter Mit- und Zusammenarbeit

Ist auf der Seite 74 das Unternehmen mit seinen Wirkungsbereichen dargestellt, sind hier die Anforderungen an die Organisation, aber auch die Anforderungen an die MitarbeiterInnen dargestellt. Die MitarbeiterInnen und ihre Bedürfnisse sowie die notwendigen Kernkompetenzen gilt es zu analysieren und die für die Organisationsentwicklung notwendigen Kompetenzen durch begleitende Prozesse zu entwickeln.





Betriebliche Sozialberatung - BSB



Resilienz-Steigerung durch betriebliche Integrations- & Sozialarbeit im Niedrigqualifikationsbereich als Beitrag zur gesellschaftlichen Verantwortung

Vielen MitarbeiterInnen aus unterschiedlichsten Kulturkreisen fallen oft Entscheidungen im Rahmen von alltäglichen Themen besonders schwer. Eine passende Kinderaufsicht zu finden, notwendige Weiterbildungsmaßnahmen zu organisieren, Amtsbesuche, aber auch die Pflege von Angehörigen oder finanzielle Themen sind belastend. Aus diesem Grund hat SIMACEK 2015 die betriebliche Sozialberatung gemeinsam mit der Caritas Wien entwickelt und als integrierten Lösungsansatz im eigenen Diversitätsmanagement etabliert. Seit 2015 ist die BSB integrierter Bestandteil im betrieblichen, internen Diversitätsmanagement.

Durch die Durchführung der Beratungen und der jährlichen Dokumentation sowie der Evaluierung des Projektes insgesamt ergeben sich betriebswirtschaftliche Erkennt-

nisse. Die Auswirkungen der Initiative in Partnerschaft mit der Caritas zeigen den Anteil am wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Bei SIMACEK Mitarbeiterin zu sein bedeutet auch, dass Frauen mit Geringqualifizierung ein Bildungsangebot erhalten. Gerade der hohe Anteil von Frauen in der Reinigungsbranche mit Migrationshintergrund erfordert auch ein Maß an sozialer Begleitung in Hinblick auf die Familie und die Gesundheit.



SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Die Ungleichheiten in und zwischen Ländern verringern

MitarbeiterInnen

GRI 4
14, 15, 18, 20, 24, 27,
56, LA9, LA12

Betriebliche Sozial Beratung (BSB) bedeutet bei SIMACEK Inclusion Scouting

In unseren Objekten stehen SozialberaterInnen der Caritas Wien für alle SIMACEK- Reinigungskräfte zur Verfügung; die Kosten dafür trägt SIMACEK.

Betriebliche Sozialberatung ist oft der Einstieg für die Bereitschaft, zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Durch die Bereitstellung einer Anlauf- und Beratungsstelle schaffen wir mehr Sicherheit in den täglichen Fragen und bei Problemen des Alltags. BSB steigert die Lebensqualität der MitarbeiterInnen, erhöht somit die Leistungsfähigkeit und verringert Fehlzeiten.

Die wichtigsten Themen für die KlientInnen bei den Beratungen zwischen 2015 und 2017 sind Wohnen, Finanzen, Bildung, Familie und Kinder. Bei den Beratungen stellen wir immer wieder fest, dass gerade viele Frauen nicht zur

Vorsorgeuntersuchung gehen, weil sie nicht wissen, wo eine Medizinerin praktiziert, die ihre Sprache spricht. Zur Verbesserung dieser Situation ließen wir in den Aufenthaltsräumlichkeiten Listen von FEM Süd aufhängen. Die Art der Unterstützung reicht von Perspektivenabklärung über den Umgang mit einem Computer bis hin zur Altersvorsorge und Staatsbürgerschaftsberatung.

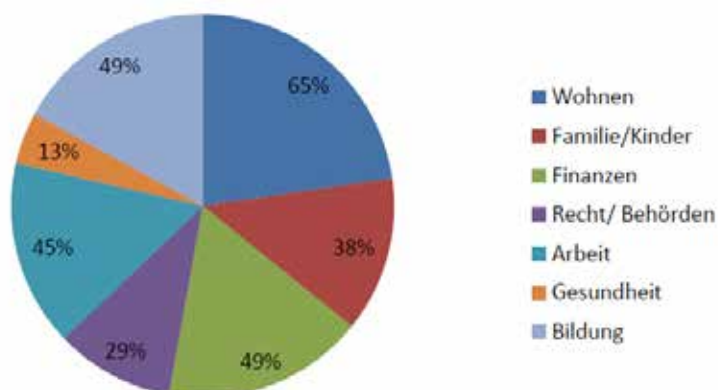
Die Beratungsleistung erfolgt unter anderen in diesen Bereichen

- Kinderbetreuung
- Finanzielles
- Gesundheit
- Aufenthaltsrecht
- Wohnen
- Behörden und Ämter
- Deutschkenntnisse
- Weiterbildung
- Familie
- Arbeitsplatz
- Pflege
- Rechtliches

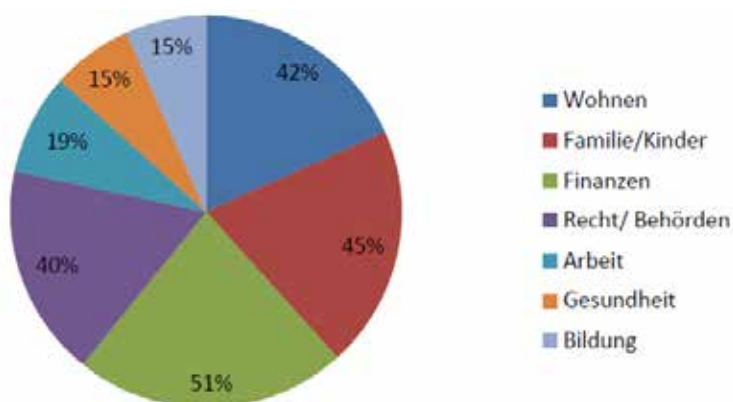
Themen betriebliche Sozialberatung

Die Beratungen erfolgen unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Die Gespräche finden in Form von persönlichen Beratungsgesprächen statt - extern oder intern, per Mail oder auch am Telefon. Die höheren Prozentangaben (> 100) ergeben sich durch die Tatsache, dass eine Sozialberatung oft zu mehreren Themen stattfindet.

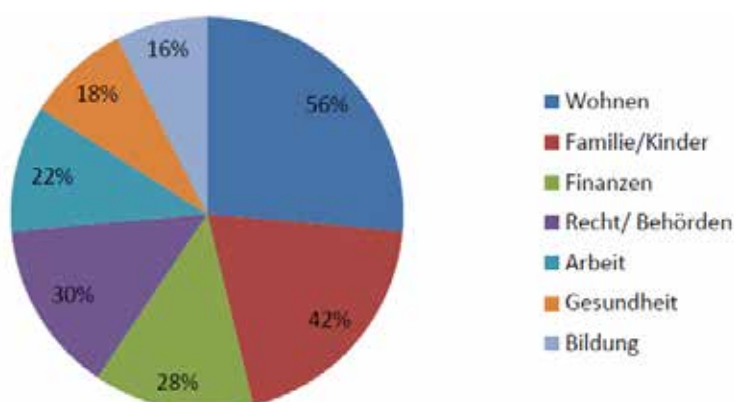
2015



2016



2017



Fit for Future: NESTOR GOLD

Aufgrund des demografischen Wandels werden Unternehmen immer häufiger mit zum Teil völlig neuen Situationen konfrontiert. Eine hohe Zahl von Beschäftigten über 50 Jahre mit einem entsprechenden Lebensumfeld - wie etwa pflegebedürftige Eltern - erfordert ein neues sozialorientiertes Denken im Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns für die Teilnahme bei NESTOR^{GOLD} und die Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Alter(n)sgerechtigkeit entschieden. Zentrales Ziel ist die Vereinbarkeit der persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf, die Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen

und Mitarbeitern sowie der längere Verbleib der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben. Zusätzlich soll das Engagement für alter(n)sgerechte Arbeit sowohl nach innen als auch nach außen sichtbar gemacht und somit auch die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht werden.



Im September 2014 wurde die
SIMACEK Gruppe mit dem Güte-
siegel NESTOR^{GOLD} zertifiziert.
Seit 2018 sind wir rezertifiziert.

Im Hinblick auf unsere Zertifizierung durch Nestor^{Gold} legen wir besonderes Augenmerk auf die Resilienz älterer MitarbeiterInnen.

Alter bei Pensionsantritt im Durchschnitt

	Männer	Frauen
2015	-	60,46
2016	62,50	60,37
2017	62	60,09

Maßnahmen Paket

1. Entwicklungsplan für ArbeiterInnen, Angestellte & Lehrlinge
2. Schwerpunktschulungen
(Bildungsinitiativen für alle Bereiche)
3. Ausbau & Weiterentwicklung des
arbeitspsychologischen Dienstes
4. Betriebliche Sozialarbeit
5. „Betriebsärztin unterwegs“
6. Info-Workshop für VorarbeiterInnen
& ObjektmanagerInnen
7. Gesundheitspass



SDG 4: Hochwertige Bildung

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

Bildung & Lernen

Die Aus- und Weiterbildung unserer MitarbeiterInnen bedeutet eine nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens. Es werden laufend Fortbildungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen angeboten.

Der Anteil von Frauen in qualifizierten Positionen ist in unserem Unternehmen überdurchschnittlich. Weitere Maßnahmen zur Steigerung sind das Frauenförderungsprogramm der IV (Frau-en.Führen.).

Einen weiteren sehr großen Anteil nehmen bildungsferne oder bildungsentwöhnte MitarbeiterInnen ein, hier bieten wir seit 2010/2011 Sprachqualifizierungen an,

die weitere Fachqualifikationsschulungen überhaupt erst möglich machen. Das ökonomische CSR-Sprachenprojekt wurde 2011 für den Österreichischen Integrationspreis in der Kategorie „unternehmen & arbeiten“ nominiert. Hier wollen wir vor allem die Aufstiegschancen fördern und die soziale Integration von sprachbenachteiligten Frauen und Männern steigern.

Weitere Bildungsangebote sind:

- Diversity Führungskräfte-Training – 1 mal jährlich und verpflichtend seit 2013
- Lehrabschlussprüfung für das Gewerbe Denkmal-, Fassaden-, und Gebäudereiniger
- Meisterprüfung für das Gewerbe Denkmal-, Fassaden-, und Gebäudereiniger
- Desinfektoren- und Hygieneausbildungen
- Fachlich relevante Kurse & Seminare, die von externen Anbietern durchgeführt werden
- Erste-Hilfe-Kurse

Lehrlingsausbildungen

Seit 1991 bildet das Unternehmen SIMACEK Lehrlinge in den Lehrberufen Bürokauffrau/Bürokaufmann, Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerIn, ReinigungstechnikerIn und Schädlingsbekämpfung aus. Im Schnitt haben wir 10 Lehrlinge pro Jahr, in den letzten 10 Jahren. 2015, 2016 und 2017 hatten wir je neun Lehrlinge in der Aus-

bildung. Davon waren jeweils sieben männlich und zwei weiblich.

Wertes Schulung für alle

Unser Verhaltenskodex (CoC) wird in den Trainings für alle MitarbeiterInnen geschult.

MitarbeiterInnen aus über 30 Nationen, mit noch mehr Sprachen, lernen sich täglich besser kennen - um einander auch besser zu verstehen.

Dafür haben wir GEMEINSAM Unternehmenswerte entwickelt, um uns unabhängig von unserer Herkunft und Kultur auf diese gemeinsamen kulturunabhängigen WERTE verständigen zu können. Wir haben damit ein Regelwerk geschaffen und definieren darin, wie wir innerbetrieblich und außerbetrieblich miteinander umgehen wollen. Unterschiedliche Auffassungen von unterschiedlichen Kulturen wurden in den Prozessen davor beachtet und diskutiert. Wir haben uns dann auf einen gemeinsamen Konsens geeinigt.

Wertschätzung, Verantwortung, Kundenorientierung, Integrität, Toleranz leiten uns in unserem Handeln und Verhalten. Frei nach der von unseren MitarbeiterInnen entwickelten Merkbrücke: „Wie Viel Kann Ich Tun“ (in der

die Anfangsbuchstaben unserer Werte enthalten sind).

So sind unsere Unternehmenswerte auch gemeinsame Werte geworden. Unser Werte-Verhalten vermitteln wir jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter intensiv, unter anderem in Handbüchern und Informationsbroschüren.

Dieser wichtige Schritt stellt sicher, dass unsere wichtigen, leitenden Dokumente von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden werden und dies ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für Gleichbehandlung und Inklusion, denn nicht verstehen können bedeutet Ausgrenzung. Auf dieser Basis wurde in der weiteren Folge die Übersetzung in die wichtigsten Heimat- und Muttersprachen unserer MitarbeiterInnen durchgeführt.

Auszug aus den Inhalten der Bildungsmaßnahmen

Lehrlingsausbildungen
 Abfallmanagement
 Gender Mainstreaming
 Sicherheit
 Hygienemanagement
 Diversity Management

Verkehrsregelung
 Bewachung
 Brandschutz
 Objektaudit als Führungsinstrument
 Schädlingsbekämpfung
 Reinigungsprodukte- und Pflegekonzepte



Sprache

Auf freiwilliger Basis wird Deutschunterricht am Arbeitsplatz angeboten.

Es handelt sich aber um keinen üblichen Sprachkurs, sondern um ein neues, von uns entwickeltes mobiles Sprachenmodell, bei dem das Training an den Arbeitsplatz kommt und so der Arbeitsort zum Lernort wird.

Es sind Deutschkurse für MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, welche im Rahmen des CSR-Projektes freiwillig und direkt am jeweiligen Arbeitsplatz, angepasst an die jeweiligen Arbeitszeiten, durchgeführt werden. Die Ziele waren mit Beginn 2010/2011 auf fünf Jahre angesetzt, das heißt, im Zeitraum 2011 bis 2015 sollten etwa 250 Sprachausbildungen realisiert werden. 360 Ausbildungen wurden bis August 2017 bereits umgesetzt. Wir wollen die Chancen auf Höherqualifizierung und die Sicherheit in allen Arbeits- und Lebenslagen steigern. Da generell das Lernen gelernt sein will und die Hemmschwelle entsprechend groß ist, haben wir die Sprachkurse an den Arbeitsplatz gebracht, was bei einer solchen Vielzahl an Arbeitsplätzen wie in der Reinigung zu Beginn gar

keine so leicht zu lösende Aufgabe war. Das mobile CSR Ökonomische Sprachenprojekt wurde in Kooperation mit dem Österreichischen Integrationsfonds und dem Habibi Sprachenhaus 2010 entwickelt. Seit 2015 hat MyTraining unsere betrieblichen Sprachausbildungen übernommen. Die Sprachförderung erfordert eine TeilnehmerInnenanzahl von mindestens 9 MitarbeiterInnen je Kurs. Allfällige Förderanträge reichen wir beim AMS ein.

Die Chance auf Höherqualifizierung ist somit näher gerückt - diese Initiative bringt eine hohe MitarbeiterInnen-, und Kundenzufriedenheit.



Behandelte Themenfelder:

- Welche Tätigkeitsbereiche gibt es am Standort?
- Tätigkeitsfelder im jeweiligen Arbeitsbereich
- Arbeitszeiterfordernisse, Familie und Soziales
- Vergleich Herkunftsland - z. B. Serbien und Österreich (Arbeit, Familie, Alltag)
- Arbeitsabläufe beschreiben können
- Reklamationen und Beschwerden – reagieren und lösen
- Freizeitaktivitäten und Arbeitstage in Präsens und Vergangenheit schildern können
- Gefühle, Einschätzungen und Situationen am Arbeitsplatz beschreiben können





SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Sicherheit & Gesundheit

Das Wohlergehen und die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen liegen uns am Herzen. Unsere betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen sind entsprechend gestaltet.

Im Rahmen unserer mittlerweile 6-jährigen Erfahrung mit betrieblicher Sozialberatung haben wir festgestellt, dass die Einstellung zur Gesundheit sehr viel mit der Beseitigung von existenziellen Ängsten zu tun hat und dass durch Bildung der Zugang zu Gesundheitsinformationen leichter wird – die Sensibilisierung für das Gesundheitsbewusstsein steigert sich. Unsere betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen sind an der demografischen Struktur der SIMACEK-MitarbeiterInnen orientiert. Unter

anderem unterstützen wir die Gesundheitsziele 2025 der Stadt Wien, indem wir in der betrieblichen Gesundheitsförderung Modelle mit physischem und auch mit sozialem Hintergrund entwickeln.

Gesundheitsressourcen

- Mobiler Betriebsarzt
- Kostenfreie Vorsorgeuntersuchungen
- Gesundes Führen
- SIM.GYM Bewegungsprogramm am Arbeitsplatz
- Gesundheitsförderung in der Sprachförderung
- Gesundheitsberatung in der Sozialberatung
- Evaluierungsprozess Nestor Gold
- Evaluierungsprozess Audit Familie und Beruf
- Angehörigenförderung
- ArbeitspsychologIn

Interview mit Emine Gedek: CSR und Human Ressources

Alles, was bei uns im Personalbereich passiert, hat mit sozialem Verantwortungsbewusstsein zu tun. Diese Haltung ist eine Grundvoraussetzung für eine Tätigkeit bei SIMACEK.

Emine Gedek
Leitung Personal & Lehrlingsbeauftragte



Emine Gedek ist seit 21 Jahren die Personalverantwortliche der SIMACEK Gruppe. CSR spielt in ihrem Verantwortungsbereich immer eine maßgebliche Rolle.

Welche CSR-Maßnahmen finden im Bereich Human Ressources Anwendung?

Unser Verhaltenskodex ist fixer Bestandteil jedes Dienstvertrages für alle ArbeiterInnen und alle Angestellten. Außerdem achten wir besonders darauf, dass unsere MitarbeiterInnen regelmäßig in Sachen unternehmerische, soziale Verantwortung und Diversität geschult werden und in diesen Themen auf dem neuesten Stand sind. Das gilt auch für unsere Führungskräfte, die mindestens einmal pro Jahr eine Diversity-Schulung erhalten.

Was tut SIMACEK für die MitarbeiterInnen und was ist noch geplant?

Wir wollen unseren MitarbeiterInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Dafür bieten wir unter anderem die Möglichkeit von Homeoffice, Gleitzeit, Teilzeit und eine familienfreundliche Urlaubsplanung. Zudem bieten wir mit unserer Aktion Kids move it Ferienbetreuungen für die Kinder unserer MitarbeiterInnen an. Im Gesundheitsbereich bieten wir zum Beispiel einen Betriebsarzt, kostenlose Grippeimpfungen oder Workshops für die Rauchentwöhnung. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung beraten und unterstützen die MitarbeiterInnen von der Caritas auch in Gesundheitsfragen und rund um die Themen Beruf, Kinder und Familie. Wir wollen diese Angebote in Zukunft noch weiter ausbauen. Besonders die Information und Kommunikation ist dabei wichtig. Wir planen, unsere MitarbeiterInnen noch besser aufzuklären und aufmerksam zu machen, etwa zu dem Thema Krebsvorsorge.

Welche Berührungspunkte mit CSR gibt es bei Ihrer Tätigkeit?

Alles, was wir im personellen Bereich tun, ist CSR. Vom Vorstellungsgespräch bis zu den Führungskräften. Als Teil unserer Unternehmenskultur und unserer Dienstverträge wird eine entsprechende Haltung auch eingefordert, ebenso wie ein entsprechendes Verhalten. Dazu gehört auch, dass MitarbeiterInnen eingreifen, wenn eine Situation es im Sinne unseres CoC erfordert.

Daten Unfälle

Die Gesundheit und Unversehrtheit unserer MitarbeiterInnen ist für uns von höchster Bedeutung. Diese zu wahren, zu sichern und zu stärken gehört auch in unsere Verantwortung als Arbeitgeber. Unsere angebotenen Maßnahmen wurden sehr positiv angenommen und häufig in Anspruch genommen.

UNFALLHÄUFIGKEIT		SFMG Wien		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
Nach AUVA				
pro 1000 MitarbeiterInnen	%	23,49	12,72	8,37
Veränderung	%	+ 84,65	+ 51,99	-
MitarbeiterInnen Anzahl	Anzahl	1575	1572	1553
Nach SCC				
pro 1 Mio Arbeitsstunden	%	12,72	6,91	7,21
Arbeitsstunden	Anzahl	2 018 606	1 988 270	2 14994
Veränderung		+ 57,6	- 45,96	-

UNFALLHÄUFIGKEIT		SFG Bundesländer		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
Nach AUVA				
pro 1000 MitarbeiterInnen	%	20,16	21,02	21,96
Veränderung	%	- 4	- 4	-
MitarbeiterInnen	Anzahl	2083	1998	1913
Nach SCC				
pro 1 Mio Arbeitsstunden	%	15,22	16,08	15,95
Arbeitsstunden	Anzahl	2 759 768	2 612 452	2 634 045
Veränderung	&	- 5	+ 1	-

Zuordnung der Generationen

GENERATIONEN SFMG

Generationszuteilung	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
MitarbeiterInnen	Anzahl			
Traditionisten 1922-1964				
weiblich		12	18	24
männlich		2	1	6
Baby Boomer 1955-1964				
weiblich		234	255	292
männlich		74	88	98
Generation X 1965-1979				
weiblich		566	513	505
männlich		202	193	209





SDG 5: Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

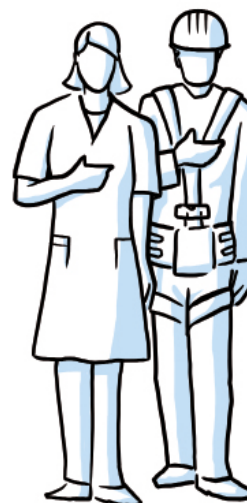
Gleichstellung der Geschlechter

Die Gleichberechtigung der Geschlechter sind wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.

Corporate Social Responsibility, die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung, wird in unserem Unternehmen als Management System in alle Unternehmensprozesse integriert. Diversity Management und Gender sind hierin ein Fachbereich.

Eine aktive Gleichstellungspolitik gehört untrennbar zu einem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen. Das bedeutet auch, dass es bei uns keine Unterschiede bezüglich des Gehaltsniveaus zwischen Frauen und Männern gibt. Unser Unternehmen hat sich bereits vor Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes verpflichtet, jede berufliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu

beseitigen und benachteiligte Frauen gezielt zu fördern. Für diesen Bereich gibt es im Unternehmen eine Gleichbehandlungs- und Frauenbeauftragte.



Darstellung des Frauen- und Männeranteils über alle Positionen im Unternehmen

Aufgrund unseres Dienstleistungsschwerpunktes sind MitarbeiterInnen die wichtigste Basis unseres Kerngeschäftes, in vielen Sparten wie in der Unterhaltsreinigung haben wir einen sehr hohen Anteil an Frauen, somit ist jede Diversitätsmaßnahme auch ein Schwerpunkt in der Frauenförderung. Nachdem der Altersdurchschnitt bei rund 44 Jahren liegt sind hier besondere Maßnahmen zur Gesundheit eingesetzt.

Die Arbeitsmarktsituation bietet kaum männliche Bewerber für den Bereich der Unterhaltsreinigung, dafür gibt es unterschiedliche Erklärungen.

Die Teilzeitbeschäftigung stellt mit Sicherheit eine existenzielle Hürde für viele Männer dar. Ein Faktum ist, dass Frauen eher bereit sind, in einer Teilzeitbranche zu arbeiten. Das Reinigungssegment ist definitiv eine Teilzeitbranche – hier referenzieren wir bei Interesse auch gerne auf eine Studie der Arbeitskammer aus dem Jahr 2013.

Betrachtet man rein die Anzahl der MitarbeiterInnen nach Geschlechterverteilung, sieht man nur den höheren Frauenanteil gegenüber dem Männeranteil.

Betrachtet man allerdings die Situation auf Basis Vollzeitbeschäftigung, ergibt sich das Bild einer ziemlichen Ausgewogenheit. Ganz anders stellt sich das prozentuelle

Verhältnis der Geschlechterverteilung bei der Teilzeitbeschäftigung dar. Hier bestätigt sich die obige These, dass sich Männer aufgrund der Familieneinkommensverhältnisse praktisch keine Teilzeitbeschäftigung leisten können oder wollen.



Stärkung durch Beteiligung

Wir stärken und wertschätzen unsere MitarbeiterInnen, indem wir sie an Prozessen und Entwicklungen beteiligen.

Beteiligung stärkt. Es ist uns ein besonderes Anliegen, Vorgaben und Richtlinien gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen zu erarbeiten. Sie gelten für alle und sollten auch von allen mitgetragen werden können.

So ist etwa unser Code of Conduct in Zusammenarbeit mit unseren MitarbeiterInnen entstanden. Unser Verhaltenskodex (CoC) wird auch in Sprach-Trainings geschult. MitarbeiterInnen aus über 30 Nationen mit noch mehr Sprachen lernen sich täglich besser kennen. Um einander auch besser zu verstehen,

haben wir GEMEINSAM Unternehmenswerte entwickelt, um uns unabhängig von unserer Herkunft und Kultur darauf verständigen zu können. Wir haben damit einen Rahmen geschaffen, um auf diese Art und Weise miteinander umzugehen und umgehen zu wollen, innen und außen.

Die Gleichbehandlung aller Menschen und die Antidiskriminierung müssen täglich gelebt und forciert werden.

Von der Gleichbehandlung profitieren sowohl Frauen als auch Männer, Transgender, Ältere, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, Menschen mit Behinderung, heterosexuell und nicht heterosexuell orientierte Kolleginnen und Kollegen sowie das Unternehmen. Dies gilt für alle, mit denen wir ein vertragliches Dienstverhältnis eingegangen sind oder in Zukunft eingehen werden, sowie für jene, die sich um Aufnahme in ein Dienstverhältnis bei uns bewerben. In den Jahren 2015 bis 2017 hat es keine uns bekannten Vorfälle von Diskriminierung gegeben.

Wir schaffen ein Klima, in dem sich jede/r von uns wertgeschätzt fühlt, sich persönlich und zum Wohl unseres Unternehmens weiterentwickeln kann und Freude an der Arbeit hat. Wir unterstützen unsere MitarbeiterInnen mit einer nachhaltigen Personalpolitik bei ihrem Bestreben, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen und bieten flexible Lösungen, um das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern.

Familienfreundlich

Familie & Beruf. Nachhaltig wirtschaften bedeutet für uns familienfreundlich wirtschaften.

Im Juli 2014 wurde SIMACEK erstmals als Beruf und Familie-Unternehmen auditiert. Wir wollen ein Klima schaffen, in dem sich unsere MitarbeiterInnen wertgeschätzt fühlen und sich persönlich und beruflich weiterentwickeln können. Vor allem ist der Spaß an der Arbeit und die Motivation ein zentraler Faktor. Nur wenn man zufrieden ist und gerne arbeitet, kann man im Beruf auch etwas Nachhaltiges erreichen. Deshalb unterstützen wir unsere MitarbeiterInnen mit einer nachhaltigen Personalpolitik bei ihrem Bestreben, Beruf und Privatleben in Einklang zu

bringen und bieten flexible Lösungen, um das Vereinbaren von Beruf und Familie zu erleichtern. Dafür wurde ein Maßnahmen-Plan entwickelt:

Maßnahmen-Katalog 2014

Forcieren der Tagesreinigung

Gleitzeitmodell im Angestelltenbereich

Jährliche Information über berufundfamilie-Maßnahmen

Darstellung im Intranet

Fragen zu diesem Thema in der Mitarbeiterzufriedenheitsanalyse

Jährliches Projektgruppentreffen

Aufnahme Familienfreundlichkeit als Wert im Verhaltenskodex und Führungsleitbild

Interne Vorsorge-Untersuchung

Verstärkte Soft-Skill-Trainings für Führungskräfte

Frage zur Vereinbarkeit im MitarbeiterInnen-Gespräch

Vereinbarkeit als Thema der betrieblichen Sozialarbeit

Seminar-Angebot zur Burn out-Vorsorge

MitarbeiterInnen-Konditionen bei Fremdfirmen Kinderspielecke

Karenzmanagement

Pflegemanagement

Maßnahmen-Katalog 2017

Forcieren der Tagesreinigung

SIMACEK Familienfest

Mitarbeiter-App

Führungskräfte-Training zu Beruf und Familie

Charta Familienfreundlichkeit für Führungskräfte

Ausbau der Weiterbildungsangebote für ArbeiterInnen der SIMACEK-Akademie

Einkaufsvergünstigungen und MitarbeiterInnen-Konditionen

Sommersportwoche für MitarbeiterInnen-Kinder

Vereinbarkeit als Thema der betrieblichen Sozialarbeit und breitere Kommunikation des Angebots

Besseres Karenzmanagement

Info-Management zu Elternschaft und Pflege

Akonto- und Vorschussmöglichkeit

Ausbau der Gesundheitsangebote (Impfungen, Vorsorge, Sport)

Arbeitskultur im zentralen Bereich verbessern (Home Office, Meetings)

Familienfreundliche Angebote für MitarbeiterInnen

1. Flexible, den individuellen Bedürfnissen entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt in unserem Unternehmen eine hohe Bedeutung zu. 2014 wurde als Maßnahme im Rahmen des Audits Beruf und Familie generell bei den Verwaltungspositionen auf Gleitzeit umgestellt. Des Weiteren wird im Bedarfsfall eine individuelle Arbeitszeit/Kernzeit ermöglicht. Das Gleiche gilt für das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen. Homeoffice-Zeiten sind mit den jeweiligen Vorgesetzten zu vereinbaren und bereits Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

2. Angebot zu Telearbeit

In ausgewählten Bereichen ermöglichen wir Telearbeit.

3. Möglichkeit von Teilzeitarbeit in Führungspositionen

Die Vereinbarkeit von Teilzeit und Führungsposition ist in unserem Familienunternehmen auf jeden Fall gegeben. Dies wird auch von der höchsten Führungsspitze forciert. 2015 bis 2017 wurde das Angebot aber nur in geringem Ausmaß genutzt.

4. Tageskindergarten

Die Evaluierung für den Bedarf der Errichtung einer Tagesbetreuungsstätte, die wir bereits vor einigen Jahren durchgeführt haben, hat gezeigt, dass dieses Angebot praktisch nicht genutzt würde. Die meisten MitarbeiterInnen haben ihre Arbeitsplätze nicht in unserem Gebäude, sondern in vielen hunderten Gebäuden in Wien verteilt, die Arbeitsstätten sind oft unweit der Wohngebiete. Deshalb bieten wir durch die Betreuung unserer betrieblichen Sozialbetreuerinnen auch das Service der Organisationsunterstützung und helfen dadurch bei der Suche von geeigneten Kindergartenplätzen, sei es im Betriebskindergarten der jeweiligen Objekte oder in anderen Betreuungseinrichtungen.

5. Wiedereinstiegsplanung nach der Karenz

Der Wiedereinstieg nach der Karenz in den Beruf soll für Frauen so einfach wie möglich gestaltet werden. Wir unterstützen sie dabei unter anderem mit der Möglichkeit von Teilzeitarbeit, flexibler Arbeitszeitgestaltung und Gleitzeitregelung. Kontaktmöglichkeiten für die Mütter während der Karenz sind unter anderem regelmäßige Newsletter, Einladungen zu Betriebsfeiern und Veranstaltungen sowie der Zugang zum EDV-System, wenn erforderlich.



Seit 2014 sind wir zertifiziert, mit Ende 2017 wurde SIMACEK rezertifiziert und stellte einen weiteren Maßnahmenplan vor. Geplant ist unter anderem die Veröffentlichung der SIMACEK Familien Charta und des SIMACEK Familienkompasses.

Ferienbetreuung Kids move it

Familienfreundlichkeit leben. Nachhaltig bewegen.

Das SIMACEK-Projekt *Kids move it* ermöglichte 2016 rund 40 Kindern im Alter von 10 bis 14 Jahren, mit viel Bewegung in einem wunderschönen Ferienort wie Schladming das Erlebnis Urlaub und Sport kennen zu lernen. Die Freude und der Spaß an der Bewegung wirken nachhaltig und sind die Grundlage, um eine gesunde Zukunft zu gestalten. Gemeinsam mit Diversity-Spezialistin Christine Marek, dem Wiener Hilfswerk und den PädagogInnen von WIKI haben wir diese Woche in Schladming vorbereitet und durchgeführt. Von Klettern über Tennis bis Bogenschießen reichte das Bewegungsangebot für die jungen Wilden, die mit Begeisterung dabei waren.

Ursula Simacek lies es sich nicht nehmen, die Kinder vor der Abfahrt zu treffen und war sichtlich bewegt von der Vorfreude: „Ich freue mich sehr, diese Sportwoche ermöglichen zu können und es ist mir einfach als Mensch

ein großes Anliegen, Diversität und Bewegung zu fördern! Wenn ich etwas tun kann, um die Gegenwart und die Zukunft positiv zu gestalten, dann tue ich das auch!“

Seitdem bieten wir Familien mit Schulkindern in den Sommerferien die Möglichkeit, ihre Kinder von 7 bis 12 Jahren eine Woche im Tages-Sommerncamp im 10. Wiener Bezirk, in Kooperation mit dem Fussball-Verein FK Austria - praktisch kostenfrei - betreuen zu lassen. Natürlich sollen zunächst die Kinder aus einkommensschwächeren Familien (ArbeiterInnen) die Möglichkeit bekommen, bei der Ferienbetreuung zu sparen. Damit haben wir gemeinsam einen wichtigen Schritt für die Familienfreundlichkeit getan.



Disability

Inklusion am Arbeitsplatz von Menschen mit Behinderung

Seit 2012 führen wir bei SIMACEK das Programm *Disability* durch, bei dem es um die Arbeitsplatzintegration und um die Inklusion (Einbeziehung, Eingeschlossenheit, Dazugehörigkeit) von Menschen mit Handicap im Reinigungsdienst geht. Es konnten bereits erfolgreich KollegInnen mit Handicap in unsere Cleaning-Teams aufgenommen werden.

Der Aufnahmeprozess und auch die Begleitung am Arbeitsplatz werden durch externe PartnerInnen-Organisationen unterstützt. Intern ist unsere Behindertenvertrauensperson die erste Anlaufstelle für die MitarbeiterInnen mit Handicap.

Die Herausforderungen bei diesem Projekt erstrecken sich von Herstellung der Chancengleichheit, über die Anpassung der Arbeitsplätze, bis hin zur Steigerung der Sozial-

kompetenzen. Dieses bedeutet gleichzeitig eine Stärkung unseren Fähigkeiten als Team und eine Stärkung der Reputation unseres Unternehmens, sowie der Kosteneffizienz auf der betriebswirtschaftlichen Seite durch Wegfall der Ausgleichszahlungen. Ein Erfolg der Inklusion von Menschen mit Handicap kann für alle Beteiligten als Win-Win Situation bezeichnet werden.



MARKT

Markt

1. Verkaufsveranstaltung, zu der Händler zusammenkommen, um Waren des täglichen Bedarfs an [fliegenden] Ständen zu verkaufen
2. Platz in einer Stadt, auf dem Markt abgehalten wird oder früher wurde
3. von Angebot und Nachfrage bestimmter Bereich von Waren, von Kauf und Verkauf; Warenverkehr
4. Absatzgebiet

markant

stark ausgeprägt, mit einem bemerkenswerten Wiedererkennungswert, merk- und denkwürdig, herausragend





Markt

Das Wort Markt hat mehrere Bedeutungen:

Ein Markt ist zunächst eine Verkaufsveranstaltung: Händlerinnen und Händler kommen zusammen und verkaufen ihre Waren, meist an ihrem Verkaufsstand.

Auch den Platz, an dem eine solche Verkaufsveranstaltung stattfindet, nennt man Markt.

Das Wort Markt bezeichnet aber auch einen bestimmten Bereich von Waren, die je nach Angebot und Nachfrage gehandelt werden. Beispiel: Automobil-Markt.

Außerdem wird das Wort auch für das Gebiet verwendet, wo die Waren gehandelt werden. Beispiel: Markt in Osteuropa.

markant

Das Wort bedeutet, dass eine Eigenschaft oder ein Merkmal stark ausgeprägt ist.

Zum Beispiel sieht ein markantes Gesicht so aus, dass man es leicht wieder erkennt und nur schwer mit anderen Gesichtern verwechseln kann.

Markt

KundInnen
Partnerschaften
LieferantInnen



Interview mit Thomas Lorenz: KundInnen und Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist unser Ziel. Wir wollen jeden Tag außergewöhnliches Service bieten, mit jeder unserer Dienstleistungen.

Thomas Lorenz, COO der SIMACEK Facility GmbH



Welchen Stellenwert hat die Zufriedenheit der Kunden?

Unser ständiger Antrieb ist die nachhaltige Entwicklung in all unseren Geschäfts- und Prozessfeldern. Die Beziehung zu unseren Kunden und ihre Zufriedenheit sind für uns elementar und erfordern die ständige Auseinandersetzung mit unserer Leistung und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung. Das Ziel ist immer eine höhere Qualität unserer Strukturen, Prozesse, Ziele und Maßnahmen für die Kundenzufriedenheit.

Wie werden die Zufriedenheit und die Anforderungen der Kunden gemessen bzw. evaluiert?

Unser integriertes Managementsystem ist nun nach der Norm ISO 10001 zertifiziert. Damit sind Richtlinien und Rahmenbedingungen in Bezug auf das Verhalten zur Zufriedenheit der Kunden definiert und festgelegt. Alle zwei Jahre führen wir eine Kundenzufriedenheitsanalyse durch.

Was hat die Analyse von 2015 und 2017 ergeben und wie wurde darauf reagiert?

Die letzte Analyse des externen Instituts Eucusa Consulting wurde 2017 durchgeführt. Unsere Stärke ist nach wie vor unser guter Ruf als traditionsreiches und qualitätsbewusstes Unternehmen - die Adjektive sind seriös und zuverlässig. Ein wichtiger Faktor dabei ist die hervorragende und ambitionierte Arbeit unserer Objektmanager, die immer mit vollem Engagement für die Bedürfnisse unserer KundInnen im Einsatz sind. Zudem werden wir als sozialer Arbeitgeber in einer schwierigen Branche erlebt. Die Schwachstellen waren 2015 und 2017 ähnliche. Die Kunden wünschen sich schnellere Realisierungen von neuen Projekten, bessere Sprachkenntnisse des Personals, mehr Ansprache und mehr interne Kontrollen. Außerdem gibt es den Wunsch nach neuen, spezifischen Dienstleistungen wie etwa einen Wäschedienst für Hotels.

Welche Maßnahmen wurden umgesetzt?

Eine wichtige Maßnahme war der Workshop für den Bereich Verkauf. Ausserdem haben wir mit der Umsetzung spezifischer Leistungsanforderungen und Spezialausbildungen reagiert. Zudem fördern wir mit unseren Sprachkursen am Arbeitsplatz die Deutschkenntnisse, und wir haben die Abläufe für neue Projekte optimiert.

Auditbericht September 2017

Im Zuge des Auditberichts erfolgte die Erweiterung des Zertifizierungsumfangs um die Forderungen der ISO 10001:2007 Kundenzufriedenheit. Die Dokumentation wird den betrieblichen Erfordernissen laufend angepasst. Verschiedene neue Dokumente zu Prozessen, Abläufen und zur Qualitätssicherung wurden bereits vorgelegt.

Die Kundenzufriedenheitsanalyse 2017 durch das externe Institut Eucusa Consulting wurde in einem dreistufigen Verfahren durchgeführt. Die Erhebung erfolgte durch Online-Befragungen, telefonische Kundenbefragung und Tiefeninterviews inklusive Auswertung nach der Magnetoplanmethode. Verschiedene Maßnahmen (Workshops, Schulungen etc.) wurden aufgrund der Ergebnisse umgesetzt.

ISO 10001 - Was ist das?

Für Unternehmen jeder Art und Größe gibt die Norm mit Anleitungen für die Planung, Entwicklung, Einführung und die Weiterentwicklung eines Verhaltenskodexes zur Gewährleistung und Erhöhung der Kundenzufriedenheit. Das schließt auch das Thema Reklamationen ein. Neben den Leistungsindikationen und Rahmenbedingungen enthält die Norm auch Anleitungen für Kommunikationspläne und Beispiele für die verschiedenen Komponenten, die der Kodex enthalten soll.

Die Leitprinzipien sind unter anderen die Selbstverpflichtung der Unternehmen zum Kodex, die Transparenz für die KundInnen, die ständige Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz sowie die Reaktionsbereitschaft des Unternehmens auf die Bedürfnisse der Kunden und anderer Anspruchsgruppen.

Ziel der Norm ist die Unterstützung fairer Geschäftspraktiken und eine Erhöhung des Verständnisses auf Seiten der KundInnen.



CSR für unsere KundInnen

Die Maßnahmen, die wir im Bereich CSR und Diversität für unsere MitarbeiterInnen umsetzen, kommen natürlich auch unseren KundInnen zugute.

Wir setzen viele Maßnahmen und Initiativen für unsere MitarbeiterInnen, damit sie ein erfülltes, befriedigendes und sowohl psychisch als auch körperlich gesundes Leben führen können. All diese Maßnahmen wirken sich auch positiv für unsere KundInnen aus.

Im Bereich Sicherheit achten wir auf höchste Standards, im Bereich Gesundheit stellen wir sowohl kompetente Beratung als auch konkrete, praktische Hilfestellungen zur Verfügung. Zudem leisten wir Informations- und Aufklärungsarbeit. Durch unsere Sprachkurse und Teaminterventionen verbessert sich die tägliche Zusammenarbeit

und die Effizienz erhöht sich. Das Ergebnis sind bessere Leistungen und Services, die wir anbieten können und in Folge zufriedener KundInnen.



LieferantInnen

Wir legen als Unternehmen großen Wert auf langfristige Beziehungen zu unseren LieferantInnen und achten auch besonders auf die Einhaltung der Umwelt- und Sozialstandards.

Wir begegnen unseren GeschäftspartnerInnen mit Respekt und Wertschätzung. Wir haben ein faires, objektives Auswahlverfahren für LieferantInnen etabliert und legen Wert auf langfristige Beziehungen. Ein nachhaltiges Wirtschaften und die Regionalität einer LieferantIn/eines Lieferanten werden in den Entscheidungsprozess ebenso eingebunden wie Qualität und Verlässlichkeit. Wir nutzen aktiv die Zusammenarbeit mit unseren GeschäftspartnerInnen für Innovationen zum beiderseitigen Nutzen. Die Einhaltung unseres Code of Conduct ist auch für unsere GeschäftspartnerInnen bindend. Mit der Lieferanten-selbstauskunft fragen wir mit detailliertem Formular die Einhaltung der Umwelt- und Sozialvorgaben ab. Dazu gehören ökologische Kriterien, die Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitspraktiken aber auch gesellschaftliche Auswirkungen. Die LieferantInnen geben zudem

Auskunft zu Integrierten Managementsystemen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Derzeit gibt es diesen Prozess der Auskunft nur in Wien (SFMG).

Mit 2018/2019 ist die Umsetzung auch für die restlichen Bundesländer, also die SFG geplant. Außerdem ist eine zusätzliche Variante in Planung, mit der LieferantInnen befragt und erfasst werden können, die zum Beispiel aufgrund ihrer Unternehmensgröße keine Managementsysteme einsetzen. Hier gilt es abzubilden, nach welchen Kriterien die Qualitäts- und Sozialstandards implementiert, gemessen und gesichert werden.

CHECK RECHECK SIMACEK

4. Ethik, Arbeit und Gesundheit

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

1. Beschäftigte sind über Sicherheitsrisiken, Unfallvermeidung und Erste-Hilfe-Maßnahmen informiert?

2. Gibt es eine schriftliche Sicherheits- und Gesundheitsrichtlinie, die allen Teilnehmenden bekannt ist?

3. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

4. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

5. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

6. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

7. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

8. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

9. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

10. Werden die Beschäftigten über die Sicherheitsrisiken informiert?

Umwelt

1. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

2. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

3. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

4. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

5. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

6. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

7. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

8. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

9. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

10. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

Qualität

1. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

2. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

3. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

4. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

5. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

6. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

7. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

8. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

9. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

10. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

CHECK RECHECK SIMACEK



Integriertes / Integriertes Managementsystem
 (Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, ethische Aspekte, Risikomanagement, CSR, Nachhaltigkeit, Diversität)

Integriertes / Integriertes Managementsystem

1. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

2. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

3. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

4. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

5. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

6. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

7. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

8. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

9. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

10. Beschäftigte sind über Integriertes Managementsystem informiert?

Umwelt

1. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

2. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

3. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

4. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

5. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

6. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

7. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

8. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

9. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

10. Beschäftigte sind über Umweltstandards informiert?

Qualität

1. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

2. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

3. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

4. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

5. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

6. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

7. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

8. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

9. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

10. Beschäftigte sind über Qualitätsstandards informiert?

1/1/1/1/1/1/1/1/1/1

1/1/1/1/1/1/1/1/1/1

1/1/1/1/1/1/1/1/1/1

UMWELT

Umwelt

1. auf ein Lebewesen einwirkende, seine Lebensbedingungen beeinflussende Umgebung
2. Menschen in jemandes Umgebung (mit denen jemand Kontakt hat, in einer Wechselbeziehung steht)

Umfeld

1. auf jemanden, auf etwas unmittelbar einwirkende Umgebung
2. Arbeitsumfeld: Umgebung, in der die MitarbeiterInnen ihre Arbeit verrichten





Umwelt

Umwelt ist die Umgebung, die auf ein Lebewesen einwirkt und seine Lebensbedingungen beeinflusst.

Das Wort Umwelt wird aber auch für die Menschen in der Umgebung verwendet, zu denen jemand Kontakt hat.

Die Tätigkeit eines Unternehmens hat immer Auswirkung auf die Umwelt, zum Beispiel durch den Verbrauch und die Umwandlung von Ressourcen.

Ressource spricht man so aus: Re-surse.

Eine Ressource ist etwas, das in der Natur vorhanden ist und vom Menschen verwendet wird. Zum Beispiel für die Ernährung oder zur wirtschaftlichen Produktion von Dingen. Wasser ist zum Beispiel eine wichtige Ressource.

Eine verantwortliche Unternehmensführung berücksichtigt alle Auswirkungen des Unternehmens auf Natur und Umwelt. Sie sorgt dafür, dass Ressourcen wie zum Beispiel Energie sparsam verwendet und sinnvoll eingesetzt werden. Außerdem achtet sie darauf, dass so wenig wie möglich Schadstoffe wie zum Beispiel Abgase in die Umwelt gelangen.

Umfeld

Ein Umfeld ist die Umgebung, die auf eine Person einwirkt.

Das Arbeitsumfeld ist die Umgebung, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit verrichten.

Umwelt

Relevante Umweltaspekte
Umweltdaten
Maßnahmen & Ziele



SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz:

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Wesentliche Umweltaspekte im Detail

Ein bewusster Umgang und die Entwicklung von wirtschaftlichen und gleichzeitig ressourcenschonenden Lösungen ist uns ein großes Anliegen.

Der KFZ-Fuhrpark ist für uns der größte Umweltfaktor. Hier liegt daher unser Schwerpunkt im Hinblick auf die Reduktion von Emissionen und den Verbrauch von Ressourcen und Kraftstoffen. Optimal zusammengestellte Tourenpläne und eine durchdachte Aufteilung der zu betreuenden Objekte führen zu kürzeren Wegstrecken und verringern Treibstoffverbrauch und Emissionen. Die verstärkte Abhaltung von Tele-Konferenzen macht uns nicht nur flexibler in unseren Entscheidungen, sondern trägt auch maßgeblich zur Reduktion der Reisetätigkeit bei. Kontinuierliche Schulungen stellen den korrekten Einsatz der Verbrauchsmaterialien und Chemikalien sicher. Wir nützen die Kompetenzen unserer LieferantInnen, setzen neue Technologien ein und optimieren unsere Arbeitsabläufe hinsichtlich Energiebilanzen und Umweltverträglichkeit. Wir haben Abfallwirtschaftskonzepte für alle unsere Standorte erstellt.

Wir schonen unsere Umwelt und die natürlichen Ressourcen durch:

- eine sparsame Verwendung und einen schonenden Umgang mit den benötigten Ressourcen
- die Verwendung von umweltschonenden Hilfsmitteln
- eine fachgerechte Leistungserbringung, mit der wir die Nutzungsdauer der von uns betreuten Objekte sowie deren Einrichtungen verlängern und leisten im Bereich der Schädlingsbekämpfung einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Krankheiten
- die Verwendung von schadstoffarmen Fahrzeugen
- Tourenoptimierung
- Mülltrennung und fachgerechte Entsorgung

Wir unterziehen uns einem freiwilligen Umweltmanagementsystem und sind EMAS VOL III registriert sowie nach der neuen auf ISO 26 000 basierenden ONR 2500 zertifiziert.

Wir bemühen uns, Belastungen zu vermeiden und verbessern dadurch auch die Ökobilanz unserer Kunden. Unser erstes Ziel in diesem Bereich sind Vermeidung von Abfall und Präventionsmassnahmen in allen Bereichen. Deswegen verwenden wir seit 2013 das System

„ec-H₂O“ von unserem Partner, der Firma Tenant. Die ec-H₂O™-Technologie wandelt Wasser elektrisch in eine Reinigungslösung um, die effektiv reinigt, Geld spart, die Sicherheit verbessert sowie den Einsatz von Reinigungsmitteln nahezu überflüssig macht.

Tägliche Büroreinigung

Für die tägliche Reinigung der Büros verwenden wir die ökologischen Produkte der Marke Tana Professional, alle green care Produkte sind umweltsertifiziert.

Unsere Reinigungsmittel gehören zu einer innovativen green care Produktgeneration. Durch die Verwendung leistungsfähiger Rohstoffe und den vollständigen Verzicht auf toxische Inhaltsstoffe gelingt uns so die ökologische Verbesserung der Reinigungsschemie. Der verarbeitete organische Kohlenstoff stammt zu einem Großteil aus pflanzlichen, regenerativen Quellen, wodurch die Klimabilanz positiv beeinflusst wird. Damit unterstützen wir die ÖKO Bilanz Ihres Gebäudes.

Die green care PROFESSIONAL Linie erhielt für die als ganzheitliche nachhaltige Reinigungslösungen den renommierten internationalen Cradle to Cradle Products Innovator Award.

Cradle to Cradle® bedeutet „Von der Wiege zur Wiege“ und steht für die Umkehrung des weitverbreiteten linearen Produktionsprinzips „Von der Wiege zur Bahre“ (Cradle to Grave), bei dem Materialströme häufig ohne Rücksicht auf den dauerhaften Erhalt von Ressourcen verschwendet werden. Im Gegensatz dazu basiert das Cradle to Cradle® Prinzip, für dessen konsequente Anwendung die Marke green care PROFESSIONAL mit dem internationalen Award ausgezeichnet wurde, auf der Gestaltung von Produkten für einen biologischen oder technischen Kreislauf. Die Herausforderung liegt darin, Produkte von vornherein so zu gestalten, dass sie für geschlossene Stoffkreisläufe geeignet sind, ihre Materialien sich also

entweder für eine gefahrlose und vollständige Rückkehr in die Biosphäre eignen oder qualitativ hochwertig wiedergewonnen werden können.

Die von uns eingesetzten Mittel wurden für die leistungsstarke Reinigung entwickelt, die unsere Kunden erwarten: wenig Verpackung, wenig Abfälle und letztendlich niedrigere Kosten. Die Gebinde werden von uns fachgerecht entsorgt.

Die Mittel bringen einige Vorteile mit sich:

- Umweltfreundlichkeit
- Reduzierter Lagerplatz
- Reduzierter Transportaufwand
- Einfache und sichere Anwendung

Dosiersysteme

Optimale Dosierung, maximale Reinigungskraft - umweltfreundlich reinigen

Dosierhilfen (Stutzen, Kappen etc.) und Dosiersysteme unterstützen uns bei der optimalen Dosierung der erforderlichen Reinigungsmittel, je nach Wasserhärtegrad und Verschmutzungsgrad der Oberflächen. Wir reinigen ökologisch sinnvoll, denn unsere Reinigungsmittel in der täglichen Unterhaltsreinigung enthalten keine umweltbelastenden Füllstoffe. Weniger ist mehr, der Umwelt und auch dem Reinigungsergebnis zu liebe.

Unser Bürogebäude

In unserem Bürogebäude der Zentrale im 21. Wiener Bezirk ist alles darauf eingerichtet, verbrauchsoptimierte Maßnahmen umsetzen zu können: Strom, Heiz-Energie und Wasserverbrauch. Seit Anfang 2014 werden unsere Unternehmensgebäude in Wien zu 100 % mit Strom aus Wasserkraft bewirtschaftet, 2012 wurden sie revitalisiert.

Materiallogistik

In Mittel- und Großobjekten wird versucht, ein Materiallager vor Ort einzurichten. Unsere KundInnen heißen dies gut, da die Ausfallssicherheit unsererseits durch die Bestandsreserven erhöht wird. Hinzu kommt der reduzierte Transportaufwand und die größeren Lieferintervalle, die sich ökonomisch und auch ökologisch positiv auswirken.



Fuhrpark

Unser Fuhrpark wird permanent modernisiert, unsere Routenplanung nach geografischer Lage optimiert und kleinmotorige Fahrzeuge für Kurzstrecken angeschafft.

Der umfangreiche Fuhrpark bedeutet einen unvermeidlichen Energieverbrauch. Durch umfassende Maßnahmen konnte der durchschnittliche Treibstoffverbrauch in den letzten Jahren gesenkt werden. Zu diesen Maßnahmen zählen die Beschäftigung eines hauptberuflichen Fuhrparkleiters, permanente Modernisierung und Wartung der Fahrzeuge, sofortiger Austausch der Autoreifen bei Abnutzung, Optimierung der Routenplanung und laufende Unterweisungen betreffend zum umsichtigen Fahrverhalten. Für den Stadtverkehr wurden auch kleinmotorige Benzinfahrzeuge angeschafft, welche für Kurzstrecken effizienter sind und weniger Schadstoffe ausstoßen (sechs zusätzliche Fahrzeuge). Eingesetzt werden Fahrzeuge für das Objektmanagement, Materialtransport, KundInnenbetreuung, Revierfahrten in der Bewachung sowie Schädlingsbekämpfung.

Routenoptimierung:

2015 erfolgte eine Neustrukturierung der Service-Teams im Bereich der Reinigung nach geografischer Lage. So werden die Wegzeiten der mobilen ObjektmanagerInnen optimiert. Auf diesem Wege sparen wir Wegzeiten, was sowohl der Umwelt als auch unseren ObjektmanagerInnen zugute kommt.

Fuhrpark-Erneuerung:

Die Erneuerung des Fuhrparks wird weiterhin forciert. Mit einem neuen Leasing-Partner versuchen wir, durch Vereinheitlichung der Modellreihen und einen Kriterienkatalog laufende Kosten und den Verbrauch zu optimieren.



Umweltdaten

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unserer Umwelt bewusst und setzen daher laufend und kontinuierlich Maßnahmen, um unsere Umwelt-Ziele zu erreichen. Die relevanten Umwelt-Parameter sind bei SIMACEK der Fuhrpark, die Einsetzung ökologischer Reinigungsmittel, der Energieverbrauch und das Abfallvolumen der einzelnen Standorte.

ABSOLUTE KERNINDIKATOREN		SFMG Wien		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
MitarbeiterInnen SFMG		1.575	1.572	1.553
Abfall				
Gefährlicher Abfall*	kg	524	207	61
Gesamtabfall	kg	26 920	28 600	26 700
Gesamtabfall pro MA	kg/MA	17	19	17
Wasser				
Wasserverbrauch gesamt	m ³	1237	1112	1254
Material				
Papier	kg	2978	3102	3350
Bildschirmarbeitsplätze	Anzahl	85	88	86
Energie				
Strom	KWh	219 585	197 280	126 419
Wärme	KWh	263 301	228 302	252 302
Reinigungsmittel	Liter			
Allzweckreiniger		221106,61	17567,05	26324,20
Sanitärreiniger		24124,75	24025,25	29101,05
Glasreiniger		7200,75	4428,30	6557,80
Grundreiniger alkalisch		17821,71	10839,50	14566,75
Grundreiniger sauer		7717,00	2566,50	3434,00
Reinigungsmittel gesamt		78970,82	59426,60	79983,80
KFZ				
Diesel	Anzahl	108	104	95
Verbrauch	Liter	128 946	136 378	143 764
Zurückgelegte Kilometer	km	1 806 406	1 954 127	2 230 451
Durschn. Verbrauch / 100 km	Liter	7	7	6
Benzin	Anzahl	15	12	10
Verbrauch	Liter	16 165	12 451	12 880
Zurückgelegte Kilometer	km	145 823	120 989	114 755
Durschn. Verbrauch / 100 km	Liter	11	10	11

* Geflügelkot, Abfallnummer 1370

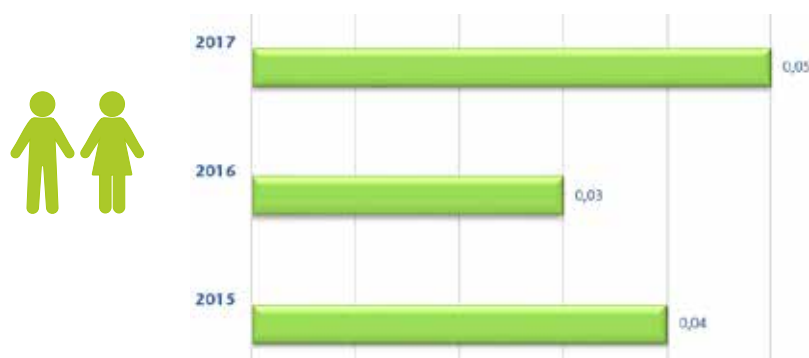
Gefährlicher Abfall fiel nur bei der SFMG in Wien an, nicht an den anderen Standorten.

ABSOLUTE KERNINDIKATOREN		SFG Bundesländer		
Kernindikatoren	Einheit	absolute Kernindikatoren		
		2017	2016	2015
MitarbeiterInnen SFG	Anzahl	2083	1998	1913
Abfall				
Gesamtabfall	kg	9982	9576	9840
Gesamtabfall pro MA	kg/MA	4,8	4,8	5,1
Wasser				
Wasserverbrauch gesamt	m3	845	903	898
Material				
Papier	kg	3827	2513	3015
Bildschirmarbeitsplätze	Anzahl	62	62	61
Energie				
Strom	KWh	219 585	197 280	126 419
Wärme	KWh	263 301	228 302	252 302
Reinigungsmittel	Liter			
Allzweckreiniger		40529,00	47603,50	81309,00
Sanitärreiniger		37369,00	41950,00	71755,00
Glasreiniger		7953,00	9163,00	19066,00
Grundreiniger alkalisch		15265,00	17966,00	35226,00
Grundreiniger sauer		8819,00	11313,00	21662,00
Reinigungsmittel gesamt		109935,00	127995,50	229018,00
KFZ				
Diesel	Anzahl	67	83	89
Verbrauch	Liter	122 043,4	145 393	146 139
Zurückgelegte Kilometer	km	1 791 480	1 997 679	1 971 065
Durschn. Verbrauch / 100 km	Liter	6,81	7,28	7,41
Benzin	Anzahl	7	4	6
Verbrauch	Liter	10 045,6	5 623	6 577
Zurückgelegte Kilometer	km	160 542	104 979	114 963
Durschn. Verbrauch / 100 km	Liter	6,26	5,36	5,72

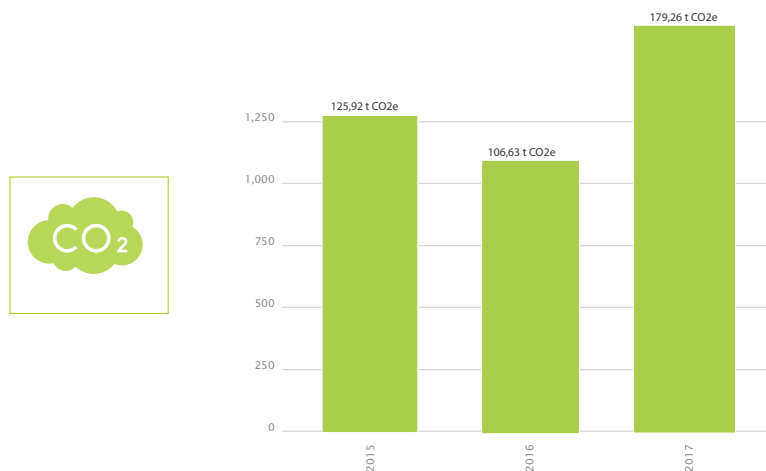
Aktiv für die Umwelt

Durch kontinuierliche und konsequent umgesetzte Maßnahmen konnten wir wichtige und nachhaltige Schritte für die Umwelt setzen. Natürlich gilt es für uns auch in Zukunft, unsere CO₂-Emissionen und unseren Ressourcenverbrauch zu verringern. Für unsere Ziele arbeiten wir weiterhin an der effizienten Umsetzung bestehender und an der Entwicklung neuer ökologischer Maßnahmen.

CO₂-Emissionen pro MitarbeiterIn in Tonnen



CO₂-Emissionen Unternehmen gesamt in Tonnen



Compliance im Bereich Umwelt

2015, 2016 und 2017 wurden keine Bußgelder wegen Verstößen im Umweltbereich gegen das Unternehmen SIMACEK verhängt.

Es gab außerdem keine nicht monetären Sanktionen oder Streitschlichtungsverfahren im Umweltbereich sowie keinerlei Beschwerden zu ökologischen Auswirkungen.

Maßnahmen & Ziele

Im Umweltbereich werden zahlreiche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt: Abfallentsorgung, nachhaltige und ökologische Reinigungsmittel, moderne Dosiersysteme, Büro-Ausstattung, Optimierung des Fuhrparks, Schulungen, Zertifizierungen und die Stärkung des Umweltbewusstseins innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Unsere Umwelt-Ziele



Reduktion des Verbrauchs von
Ressourcen, Material und Energie



Weitere Senkung der CO₂-Emissionen



Fuhrpark- und
Routenoptimierung



Nachhaltige, ökologische Reinigungs-
Lösungen mit GREEN CARE-Produkten

Die Daten basieren auf der Auswertung des Umweltdatentools (umweltdaten-tool.at)



Interview mit Alexander Boubal: Unsere Umweltziele

In allen Bereichen unseres Unternehmens steht der ökologische Aspekt mit im Fokus. Wir setzen bei SIMACEK Maßnahmen für eine lebenswerte Umwelt und schulen unsere MitarbeiterInnen regelmäßig, um die Aufmerksamkeit und das Bewusstsein aller zu gewährleisten.

Alexander Boubal, MSc.,
Leitung integrierte Managementsysteme, Qualitäts- und Umweltbeauftragter



Welche Ziele in Bezug auf die Umwelt hat das Unternehmen SIMACEK?

Als Unternehmen aktiv etwas für die Entlastung der Umwelt zu leisten und damit für eine lebenswerte Zukunft ist uns ein besonders wichtiges Anliegen. Das SDG 13 - Climate Action ist eines der Kernziele, für dessen Erreichung wir uns einsetzen. Damit verbessern wir auch die Umwelt-Bilanzen unserer KundInnen.

Wir haben unsere ökologischen Ziele klar formuliert und arbeiten kontinuierlich an ihrer Umsetzung. Vor allem ist das Ziel, Ressourcen zu schonen und Emissionen abzubauen. Wir unterziehen uns einem freiwilligen Umweltmanagementsystem und sind EMAS VOL III registriert sowie nach der neuen auf ISO 26000 basierenden ONR 2500 zertifiziert.

Welche Maßnahmen setzen Sie?

Wir haben zusätzlich ein Energiemanagementsystem eingeführt und sind nach ISO 50 001 zertifiziert. Die benötigte Heizenergie haben wir zum Beispiel durch die Einführung eines Bussystems gesenkt, ebenso wie den Stromverbrauch, der zusätzlich durch den Wechsel des Anbieters verringert werden konnte. Um die Emissionen zu verringern setzen wir vor allem bei unserem Fuhrpark an, der hier einen Großteil ausmacht. Neben einem effizienten Fuhrparkmanagement haben wir als Maßnahme eine Routenoptimierung mit einem elektronischen Fahrtenbuch implementiert und Fahrzeuge mit einem geringeren Verbrauch angeschafft.

Wie wird das Thema Ökologie und Umwelt im Unternehmen kommuniziert?

Wir versuchen, unseren Kolleginnen und Kollegen das Thema ständig ins Bewusstsein zu rufen und sie anzuregen, ihr eigenes Verhalten bewusst zu hinterfragen. Nur wenn jede und jeder im Alltag mithilft, können wir langfristig eine Verbesserung erreichen. Wir setzen intern regelmäßig Maßnahmen, etwa in Form von Informationen aller MitarbeiterInnen zu Themen wie richtig lüften, sparsam fahren oder Strom und Wasser sparen.

Das Bewusstsein bei dem jeder und jedem Einzelnen zu schaffen, dass wir alle Verantwortung für unsere Umwelt tragen und auch alle etwas zu ihrer Entlastung beitragen können, gehört zu unseren wichtigsten Aufgaben. Wir versuchen, durch effizient und konsequent umgesetzte Maßnahmen und durch unser tägliches Verhalten ein Vorbild zu sein.

Umweltziele 2015 bis 2017			
Ziel	Maßnahmen	Zeitraum	Status
Heizkosten senken	Information der MitarbeiterInnen zum Thema <i>richtiges Lüften</i>	jährlich	jeweils vor der Winterperiode
	Bussystem* Einstellung	laufend	erledigt
Ressourcen einsparen	Dosierkappen, Quick and Easy-System	laufend	erledigt
Kraftstoffe einsparen	Einführung Abteilung Fuhrparkmanagement	2016	erledigt
	Anschaffung von Fahrzeugen mit geringerem Kraftstoffverbrauch	laufend	erledigt
	Routenoptimierung durch elektronisches Fahrtenbuch	laufend	erledigt
	Unterweisung <i>sparsames Fahren</i>	laufend	erledigt
Reduktion des Papierverbrauchs	Information der MitarbeiterInnen zur Nutzung von digitalen Medien und Systemen	jährlich	erledigt
Einführung Energiemanagement	Zertifizierung ISO 50 001	jährlich	erledigt
Reduktion von Treibhausgasen	PKW (Benzin) < 145 g/km PKW (Diesel) < 160 g/km	laufend	in Prozess
Reduktion des Stromverbrauchs	Bussystem Einstellung	laufend	erledigt
	Wechsel Stromanbieter	2017	erledigt
	Information für MitarbeiterInnen: <i>PC und Licht ausschalten</i>	laufend	erledigt

* Begriffserklärung Bussystem:

Ein Datenbus ist ein Verbindungssystem zur Übertragung von Informationen zwischen digitalen (digitale Darstellung) Schaltwerken, das von allen angeschlossenen Einheiten genutzt werden kann.

GESELLSCHAFT

Gesellschaft

1. Gesamtheit der Menschen, die zusammen unter bestimmten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen leben
2. das Zusammensein; Begleitung; Umgang
3. Kreis von Menschen, die gesellig beisammen sind

schaffen

1. Etwas durch schöpferische Arbeit, schöpferisches Gestalten neu entstehen lassen; hervorbringen
2. entstehen, zustande kommen lassen; zustande bringen
3. erfolgreich zum Abschluss bringen, bewerkstelligen; bewältigen





Gesellschaft

Als Gesellschaft bezeichnet man die Gesamtheit der Menschen, die unter bestimmten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen zusammenleben.

Gesellschaft meint auch allgemein das Zusammensein oder die Begleitung von Menschen.

Auch eine Gruppe von Menschen, die gesellig beisammen sind, wird manchmal Gesellschaft genannt.

schaffen

Wer etwas schafft, bringt durch schöpferische Arbeit oder schöpferisches Gestalten etwas Neues hervor.

Auch wer eine bestimmte Leistung zustande bringt oder eine Aufgabe erfolgreich abschließt, hat etwas geschaffen.

Gesellschaft

Ökonomischer Impact
Förderung des Gemeinwohls
Bewegende Partner



Impact der ökonomischen Maßnahmen

Förderungsmaßnahmen, Beratung in allen Lebensbereichen, familienfreundliche Maßnahmen und Bildungsangebote erleichtern und verbessern das Arbeits- und Privatleben unserer MitarbeiterInnen. Diese positive Veränderung hat somit auch große, nachhaltige positive Auswirkungen auf die Gesellschaft allgemein.

Das Angebot der Sprachkurse am Arbeitsplatz wird von unseren MitarbeiterInnen sehr gut angenommen und erzeugt eine hohe Zufriedenheit - auch der KundInnen, die von den verbesserten Sprachkenntnissen in jeder Hinsicht profitieren.

Die Tatsache, dass das Deutsch-Training am Arbeitsplatz stattfindet und eine eigene Anfahrt und Zeitinvestition der MitarbeiterInnen unnötig ist, hat eine hohe TeilnehmerInnenzahl und eine hohe Akzeptanz zur Folge.

Die Förderungsmaßnahmen und das Bildungsangebot, auch für MitarbeiterInnen mit geringerer Qualifikation, haben einen wirkungsvollen, positiven Einfluss auf den Arbeitsalltag, aber auch auf den privaten Bereich, auf Familie, Gesundheit und gegebenenfalls Integration. Das bedeutet einen positiven, umfangreichen Impact auf die gesamte Gesellschaft.

Mit der betrieblichen Sozialberatung durch SozialberaterInnen der Caritas Wien fühlen sich unsere MitarbeiterInnen sicherer im Umgang mit Fragen und Anforderungen des täglichen Lebens, beruflich oder privat. Ob es Behördengänge sind, Hilfe beim Ausfüllen von komplizierten Formularen, die Themen Wohnen, Kinderbetreuung,

Finanzielles oder Unterstützung in rechtlichen Fragen - wir bieten eine Anlaufstelle und Unterstützung in allen Lebenslagen.

Damit fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nachhaltig. Denn Gesundheit meint nicht nur die körperliche Gesundheit. Gesundheit bedeutet körperliche, psychische und geistig-mentale Gesundheit. Auch diese Maßnahme ist extrem wirkungsvoll und bedeutet einen beachtlichen positiven Impact auf die Gesellschaft.

Die familienfreundlichen Angebote für unsere MitarbeiterInnen (zum Beispiel Ferienbetreuung, Gleitzeit oder familienfreundliche Arbeitszeiten), um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und zu fördern, sind ebenfalls ein großer Faktor für unser erklärtes Ziel, eine Arbeitsumgebung und Lebensbedingungen für ein befriedigendes, erfülltes und sicheres Arbeits-, Privat- und Familienleben zu schaffen.

Wenn ich erfahre, dass sich manche Mütter dank der in unseren Kursen erworbenen Deutschkenntnisse erstmals zum Elternsprechtag ihrer Kinder in die Schule trauten, berührt mich das sehr.

Mag.^a Ursula Simacek



Feedback von TeilnehmerInnen der Deutschkurse am Arbeitsplatz

„Der Deutschkurs war sehr interessant, ich konnte mein Deutsch verbessern. Das merke ich jeden Tag, in der Arbeit und auch zuhause, wenn ich mit meinem Kind Hausübungen mache. Ich würde gerne einen weiteren Kurs besuchen.“

Minka Sokolova

„Der Kurs hat mir wirklich geholfen. Ich verstehe jetzt den Kunden besser, das hilft mir bei der Arbeit. Und auch sonst kann ich alle viel besser verstehen, zum Beispiel beim Einkaufen.“

Ninder Kaur

„Ich brauche keine Hilfe mehr beim Arzt oder wenn ich mit dem Lehrer meines Kindes spreche. Das macht alles viel leichter und ich fühle mich viel sicherer.“

Gordana Dujkanovic

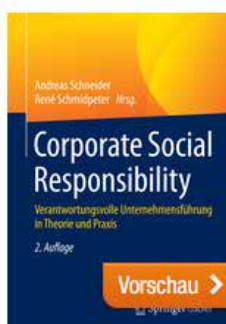


Förderung des Gemeinwohls

Wir tragen als Unternehmen nicht nur Verantwortung für unsere MitarbeiterInnen und unsere Leistungen, die wir anbieten. Auch gegenüber der Gesellschaft haben wir eine soziale Verpflichtung. Wir kommen dieser nach, indem wir uns als Unternehmen und auch persönlich im kommunikativen Kontext engagieren, im Rahmen von Events im Sozial- und Umweltbereich, Wirtschaftsplattformen oder wissenschaftlichen Projekten. Der Bereich Sport spielt bei unseren gesellschaftlichen Aktivitäten ebenfalls eine große Rolle.

Unsere Instrumente in der gesellschaftlichen und sozialen Kommunikation von Qualitäts- und Wissensinhalten sind

- Events für MitarbeiterInnen und Kundenevents
- Innovative neue Konferenz- und Podiumsformate
- Sportsponsoring
- Locationmarketing
- Persönliches Engagement bei Wirtschafts-Plattformen und Interessensvertretungen
- Beiträge in der Fachliteratur - Auszug der Veröffentlichungen:



Vienna Business School „We are all open-minded“

Die Idee zum Junior Diversity Day im Februar 2013 wurde beim Business Speed Dating zwischen einer Schülerin der Vienna Business School Hamerlingplatz und SIMACEK CSR-Leiterin Ina Pfneiszl auf der Messe der Vienna Business School geboren, ihre Realisierung bei der Wirtschaftsveranstaltung B2B Diversity Day, veranstaltet von SIMACEK, vereinbart. Die Kooperation bestand aus einem gemeinsam ausgearbeiteten Konzept, nach dem Vorbild vom Projekt B2B Diversity Day. Mit dem ersten Junior Diversity Day 2013 trugen die MaturantInnen zu einem Klima der Diversität und Barrierefreiheit in Schulen und Wirtschaft bei. 2015 wurde die erfolgreiche Veranstaltung wiederholt, die dritte Veranstaltung der Reihe fand im Februar 2016 statt.



Bewegende Partner

Kooperationen im Sportbereich sind für uns nicht nur die Möglichkeit, den Sport sinnvoll zu fördern, sondern auch, durch den Gedanken - gesund durch Bewegung - für Menschen jeglichen Alters und aus jedem Kulturkreis ein Zeichen zu setzen.

Mag.^a Ursula Simacek



SKN St. Pölten Damen Frauen am Ball

Als Sponsor des ÖTV Fed Cup Teams und der SKN St. Pölten Ladies aufzutreten bietet uns die Möglichkeit, sinnvoll einen wunderbaren Sport zu unterstützen. Die Förderung der Frauen im Sport ist uns dabei ein besonderes Anliegen. Bei SIMACEK reicht Diversity über das Unternehmen hinaus, Kernthemen wie Alter, Gender, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und andere sind Bestandteil der CSR-Politik. Sich zu qualifizieren und tagtäglich außergewöhnliche Leistungen zu erbringen hat viel mit unserem Kerngeschäft zu tun. Viele Projekte könnten ohne die Unterstützung der Wirtschaft nicht realisiert werden. Der ökonomische Nutzen daraus ist die Werbung für unser Unternehmen und unser Leistungsportfolio. Um großartiges zu vollbringen braucht es Emotionen, und eines ist sicher: Wir engagieren uns aus Leidenschaft.



FC 1894 First Vienna Bewegte Tradition

Der First Vienna Football Club ist der älteste und traditionsreichste Fußballklub Österreichs. Unsere Motivation, diesen Fußballklub zu unterstützen liegt zum einen in der regionalen Verbundenheit zum Wiener Bezirk Döbling, dem Heimatbezirk der Familie Simacek und zum anderen in der gesellschaftlich sozialen Position des Vereins begründet, der sich gegen jegliche Art von Diskriminierung ausspricht. Diese deutliche Positionierung ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir beziehen daher klar Stellung gegen Diskriminierung und für die First Vienna. Dass die Farben der Mannschaft zufällig Blau und Gelb sind, ist das Tüpfelchen auf dem i von SIMACEK ...



Nico Langmann
Botschafter der gelebten Diversität
und Inklusion



Die Förderung einer sportlich aktiven Gesellschaft und deren Vielfalt ist unser Antrieb. So unterstützen wir auch unseren Kollegen und Werbepartner Nico Langmann mit Begeisterung und sind stolz, dass dieser Ausnahme-Sportler auch Teil des Teams SIMACEK ist. Das Tennis-Spitzen-talent ist seit einem Autounfall als Kind querschnittsgelähmt und sitzt im Rollstuhl. Er ist Sportler im PARA-SPORT AUSTRIA - ÖSTERREICHISCHER BEHINDERTENSORTVERBAND, Teilnehmer der Paralympics und Österreichs erfolgreichster Rollstuhltennis-Spieler. Er unterstützte uns unter anderem im Rahmen unserer Kinderbetreuungs-Aktion *Kids move it*. Nico brachte den Kindern eindrucksvoll näher, was alles bewegt werden kann, wenn der Wille da ist.

Auch Ursula Simacek zeigte sich beeindruckt von SIMACEK-Mitarbeiter Nico Langmann: „Es begeistert mich, dass unser inspirierender Mitarbeiter und Werbepartner den Kindern mehr zeigt als „nur“ das Tennisspielen. Mit viel Willenskraft ist es möglich, seine Träume zu verwirklichen, auch wenn dies auf den ersten Blick schwer erreichbar scheint! Einfach ein tolles Vorbild und nicht nur für junge Menschen!“ Nico ist als SIMACEK-Botschafter für Inklusion ein Vorbild für uns alle, und den Kindern zeigte er, dass nichts unmöglich ist und dass man auch mit einer Behinderung alles erreichen und sich seine Wünsche erfüllen kann.







Ausblick

Geplante CSR Maßnahmen

- Aufbau eines umfassenden Gesundheitsprogramms (Kommunikation, Information, Broschüre für Frauen- und Männergesundheit, Prävention, kostenlose Vorsorgeangebote)
- Pflege-Guide & Familien-Guide
- Ausbau des Ferienbetreuungsangebots *Kids Move It*
- Weitere Senkung des Energieverbrauchs & der Emissionen
- Schulungen und Workshops für Compliance, Anti-Korruption & Diversity
- Weitere Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- Sprachen-App
- Ausbau des Sprachkurs-Angebots am Arbeitsplatz
- Rezertifizierungen für u.a. Nestor Gold, Audit berufundfamilie
- Lieferantenauskunft - Erfassung für ganz Österreich
- Zusätzliche Zertifizierungen österreichweit:
ISO 37001:2016 Managementsystem zur Korruptionsbekämpfung &
ISO 19600 Compliance Management System



Glossar in der Leicht Lese-Version

Oft verwenden wir im beruflichen Alltag bestimmte Begriffe, die für uns völlig klar sind. Menschen ohne Vorkenntnisse in diesem Fachbereich fangen aber damit nichts an. Wir müssen also Erklärungen bieten, damit die Information ankommt. Das folgende Wörterbuch der im Nachhaltigkeitsbericht verwendeten Fach-Begriffe ist nach dem Capito Leicht Lese-Standard erstellt und soll dazu beitragen, diese Begriffe leichter lesbar und verständlich zu machen. Ausserdem haben wir hier bewusst einen größeren Schriftgrad verwendet.

Anspruchsgruppen

Das ist ein Überbegriff für alle, die durch verschiedene Aktivitäten andere beeinflussen und auch selbst beeinflusst werden. Zum Beispiel hat die Gesetzgebung Einfluss auf viele Personen und Gruppen. Zu den Anspruchsgruppen gehören:

- Personen
- Organisationen
- Institutionen
- Regionen

Manchmal werden die Anspruchsgruppen auch mit dem englischen Begriff **Stakeholder** bezeichnet. Sie finden auch diesen Begriff in diesem Wörterbuch.

Audit Beruf und Familie

Ein Audit ist eine Überprüfung von Arbeitsabläufen, die nach festen Regeln geschieht. Wenn das Audit erfolgreich ist, bekommt der betreffende Betrieb ein Zertifikat. Nach 3 Jahren kann das Zertifikat erneuert werden, dazu muss wieder ein Audit stattfinden.

Beim Audit für den Bereich Beruf und Familie geht es darum, wie gut die Beschäftigten ihr Privatleben und ihre Familie mit ihrem Beruf vereinbaren können.

Barrierefreiheit

Eine Sache oder eine Information ist barrierefrei, wenn alle Menschen sie ohne Hindernis nutzen können. Zum Beispiel:

In barrierefreie Häuser können alle selbständig hineinkommen.

Mit barrierefreien Verkehrsmitteln können alle fahren.

Eine barrierefreie Ausstellung können alle besuchen.

Eine barrierefreie Information können alle verstehen.

Wenn man etwas barrierefrei gestaltet, macht man es für alle Menschen zugänglich.

Business Case

Das spricht man so aus: business ke-is

Business case ist ein englischer Fachbegriff aus dem Wirtschaftsbereich, für den es keine genaue deutsche Übersetzung gibt.

Mit dem Business Case betrachtet man die Auswirkung von verschiedenen Aktivitäten auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.

Zum Beispiel geht es um Aktivitäten in den Bereichen Umwelt oder Soziales.

Code of Conduct

Das ist der englische Ausdruck für Verhaltenskodex.

Das spricht man ungefähr so aus: Kood of kondakt

Ein Kodex ist eine Sammlung von Regeln.

Im Verhaltenskodex eines Unternehmens steht, nach welchen Regeln und Vorstellungen alle Menschen im Unternehmen arbeiten sollen.

Wenn sich jemand nicht an diese Regeln hält, wird das bestraft.

Corporate Social Responsibility, abgekürzt CSR

Das spricht man so aus: korpore-it souschal responsi biliti

Der Ausdruck bedeutet ungefähr:

Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen.

Unternehmen berücksichtigen zum Beispiel nicht nur ihren Geschäftserfolg, sondern auch soziale Themen oder Umwelt-Themen. Damit möchten sich die Unternehmen aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung beteiligen.

Zum Beispiel möchte das Unternehmen seinen Teil zu einer besseren Gesellschaft und zu einer sauberen Umwelt beitragen. Entsprechend verhält sich das Unternehmen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Und natürlich auch gegenüber anderen Menschen, die von den Aktivitäten des Unternehmens betroffen sind.

Wenn ein Unternehmen sozial verantwortlich handelt, bedeutet das auch:

Es tut mehr als das Gesetz verlangt.

Diversität, Diversity Management

Diversität bedeutet Unterschiedlichkeit. Es geht um ein Bewusstsein, das die Verschiedenheit und Vielfalt aller Menschen anerkennt.

Oft wird das englische Wort benutzt: Diversity.

Das spricht man ungefähr so aus: Dai wörsity

Diversity Management

Das spricht man ungefähr so aus: Dai wörsity mänädschment

Beim Diversity Management bezieht man die Verschiedenheit der Menschen ein.

Zum Beispiel berücksichtigt man diese Unterschiede:

- Menschen unterschiedlichen Geschlechts. Damit ist auch die Rolle gemeint, die Menschen wegen ihres Geschlechts in der Gesellschaft haben.
- Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung
- Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur
- Jüngere und ältere Menschen
- Menschen mit und ohne Behinderungen
- Menschen unterschiedlicher Religion und Weltanschauung

Das Unternehmen berücksichtigt diese Unterschiede der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst und bezieht sie mit ein. Damit möchte das Unternehmen allen die gleichen Chancen ermöglichen und Diskriminierung vermeiden. Außerdem ist Vielfalt auch für das Unternehmen und seinen Erfolg gut.

EMAS

EMAS ist die Abkürzung für Eco-Management and Audit Scheme.

Dabei geht es um Umwelt-Management nach der EMAS-Verordnung der Europäischen Union. Unternehmen können sich freiwillig dafür entscheiden, die EMAS-Regeln einzuhalten. Das wird auch überprüft.

Erinnern

Wer sich etwas gemerkt und im Gedächtnis bewahrt hat, kann sich später wieder daran erinnern. Die Person wird sich wieder darüber bewusst, dass sie etwas Bestimmtes weiß.

Man kann auch bei jemand anderem eine Erinnerung wachrufen, zum Beispiel die Erinnerung an ein schönes Ereignis.

Und man kann jemanden daran erinnern, im richtigen Moment an etwas zu denken, damit die Person nicht darauf vergisst.

Führung, führen

Wer zum Beispiel eine Arbeitsgruppe führt, leitet die Gruppe und ist dafür verantwortlich. Diese Person übernimmt die Führung. Sie ist Vorbild für die Personen, die sie führt, und stärkt auch deren Eigenverantwortung.

Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Führungspersonen gibt es. Zusammengefasst nennt man diese Gruppe von Führungspersonen auch Führung.

Gender

Das spricht man so aus: dschender.

Gender ist die Bezeichnung für das soziale Geschlecht.

Es geht dabei um die Rolle, die Frauen und Männer in der Gesellschaft haben.

Gender Mainstreaming

spricht man ungefähr so aus:

Dschender Me-in strihming

Mainstream bedeutet: vorherrschende Richtung in der Gesellschaft.

Gender Mainstreaming heißt:

Man berücksichtigt in allen Bereichen die Geschlechter und ihre Lebenslage.

Das ist wichtig für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Gleichstellung soll kein Einzelfall bleiben, sondern Mainstream werden. Gleichstellung soll selbstverständlich sein.

Transgender ist eine Bezeichnung für eine Person, die sich nicht so fühlt wie ihr biologisches Geschlecht zeigt. Zum Beispiel eine Person mit weiblichen Geschlechtsmerkmalen, die sich aber eher als Mann fühlt. Oder umgekehrt.

Gesellschaft

Als Gesellschaft bezeichnet man die Gesamtheit der Menschen, die unter bestimmten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen zusammenleben.

Gesellschaft meint auch allgemein das Zusammensein oder die Begleitung von Menschen.

Auch eine Gruppe von Menschen, die gesellig beisammen sind, wird manchmal Gesellschaft genannt.

Gestaltung, etwas gestalten

Wer eine Sache gestaltet, gibt ihr eine bestimmte Form oder ein bestimmtes Aussehen. Im Zusammenhang mit Unternehmen geht es um die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Zielen und verschiedenen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele.

GLBT

Das ist eine Abkürzung, die folgende Begriffe zusammenfasst:

- Gay, das bedeutet: schwule Menschen
Man spricht das Wort so aus: ge-i
- Lesbian, das bedeutet: lesbische Menschen
Man spricht das Wort so aus: lesbien
- Bisexual, das bedeutet: bisexuelle Menschen
Man spricht das Wort so aus: bai sexual
- Transgender, das ist beim vorigen Eintrag erklärt

Global Reporting Initiative, abgekürzt GRI

Global bedeutet weltweit, und beim Reporting geht es um Berichte.

Die GRI entwickelt Richtlinien für Berichte über CSR und Nachhaltigkeit.

Bitte lesen Sie auch beim Stichwort Corporate Social Responsibility nach.

Die aktuelle Richtlinie G3 umfasst mehr als 120 Anzeichen, die das Unternehmen, seine Leistung und den Bericht selbst beschreiben.

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturell bedeutet: Zwischen den Kulturen

Kompetenz ist ein anderes Wort für Fähigkeit.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen umzugehen. Und zwar so, dass beide Seiten zufrieden sind.

Diese Fähigkeit kann schon da sein, sie kann aber auch entwickelt und gefördert werden. Das nennt man interkulturelles Lernen. Dafür ist Einfühlungsvermögen besonders wichtig.

ISO 14001

Die ISO 14001 ist eine Regelung, die weltweit gilt. Sie regelt, was Unternehmen und Organisationen bei ihrem Umwelt-Management beachten müssen.

ISO 26000

Die Richtlinie ISO 26000 regelt, wie Unternehmen und Organisationen ihre gesellschaftliche Verantwortung entwickeln, umsetzen und verbessern können.

Mehr als 500 Expertinnen und Experten aus 90 Ländern haben daran mitgearbeitet.

Wichtige Themen der Richtlinien sind zum Beispiel die Menschenrechte, faire Arbeitsweisen, Organisationsführung oder Umwelt.

Management-Systeme

Ein Management-System dient dazu, einen Plan in die Tat umzusetzen.

Zum Beispiel hat ein Unternehmen eine Nachhaltigkeits-Strategie entwickelt.

Das ist eine Art Plan, wie das Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit handeln will.

Mit dem Management-System setzt das Unternehmen seine Ziele im Bereich Nachhaltigkeit um.

Es gibt verschiedene Arten von Management-Systemen.

Markant

Das Wort bedeutet, dass eine Eigenschaft oder ein Merkmal stark ausgeprägt ist.

Zum Beispiel sieht ein markantes Gesicht so aus, dass man es leicht wieder erkennt und nur schwer mit anderen Gesichtern verwechseln kann.

Markt

Das Wort Markt hat mehrere Bedeutungen:

Ein Markt ist zunächst eine Verkaufsveranstaltung: Händlerinnen und Händler kommen zusammen und verkaufen ihre Waren, meist an ihrem Verkaufsstand.

Auch den Platz, an dem eine solche Verkaufsveranstaltung stattfindet, nennt man Markt.

Das Wort Markt bezeichnet aber auch einen bestimmten Bereich von Waren, die je nach Angebot und Nachfrage gehandelt werden. Beispiel: Automobil-Markt.

Außerdem wird das Wort auch für das Gebiet verwendet, wo die Waren gehandelt werden. Beispiel: Markt in Osteuropa.

Menschenrechte

Menschenrechte sind Regeln, die für alle Menschen auf der ganzen Welt gelten müssen. Damit sollen die Würde und die Rechte der Menschen bewahrt bleiben.

Die Würde eines Menschen wird zum Beispiel verletzt, wenn er gefoltert wird. Oder wenn er keine medizinische Versorgung bekommt. Oder wenn er nicht genug zu essen hat.

Alle Menschen haben das Recht auf Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden.

Migration

Migration bedeutet Wanderung über große Entfernungen hinweg, vor allem von einem Wohnort zum anderen.

Sehr oft ist damit gemeint, dass Menschen von einem Land auswandern und in ein anderes Land einwandern, um dort zu leben und zu arbeiten.

OHSAS 18001

Dieses Regelwerk bestimmt, ob und wie bestimmte Management-Systeme kontrolliert und geprüft werden können. Dabei geht es um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Mitarbeiterin, Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Angehörige eines Unternehmens.

Nachhaltigkeit

Nachhaltig bedeutet:

Man tut etwas, das für lange Zeit Nutzen bringt und nichts für immer zerstört.

Zum Beispiel betreibt man Landwirtschaft so, dass man die Böden nicht kaputt macht. Damit man dort für lange Zeit Lebensmittel anbauen kann.

Es gibt auch eine soziale Nachhaltigkeit. Dabei sollen alle Menschen in einer Gesellschaft gleichgestellt sein. Damit diese Gesellschaft auch in Zukunft lebenswert für alle Menschen ist.

Bei der nachhaltigen Unternehmensführung wirtschaftet ein Unternehmen so, dass es auch an die künftige Generation denkt. Auch in der Zukunft sollen die Menschen die gleichen Möglichkeiten haben.

Nachhaltigkeits-Bericht

Dabei ermittelt das Unternehmen, ob und wie es seine Ziele zur nachhaltigen Entwicklung erreicht hat. Über das Ergebnis der Ermittlung berichtet das Unternehmen, zum Beispiel in einem Bericht. Der Bericht erscheint in regelmäßigen Abständen, zum Beispiel einmal im Jahr.

NGO

NGO ist die Abkürzung für: Non-Governmental Organization,
das spricht man ungefähr so aus: Non-Gawernmentl Orgänaiseischn.

Eine solche Organisation ist nicht auf Gewinn aus und hat auch nichts mit staatlichen Stellen zu tun.

Schaffen

Wer etwas schafft, bringt durch schöpferische Arbeit oder schöpferisches Gestalten etwas Neues hervor.

Auch, wer eine bestimmte Leistung zustande bringt oder eine Aufgabe erfolgreich abschließt, hat etwas geschafft.

Social Case

Das spricht man so aus: souschal ke-is

Social Case ist ein englischer Fachbegriff aus dem Wirtschaftsbereich,
für den es keine genaue deutsche Übersetzung gibt.

Es geht dabei um die soziale Auswirkung auf die Gesellschaft,
wenn das Unternehmen etwas für die Gemeinschaft tut.

Social Commissioning

Das spricht man ungefähr so aus: souschal ko mischoning

Dabei arbeitet ein Unternehmen mit sozialen Organisationen zusammen.

Zum Beispiel mit Organisationen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen.

Das Unternehmen vergibt zum Beispiel Aufträge an die soziale Organisation, um die soziale Organisation damit zu unterstützen.

Social Entrepreneurship

Das spricht man ungefähr so aus: souschal auntr pre nörship

Damit ist eine bestimmte Handlungsweise von Unternehmen gemeint:

Dem Unternehmen ist Gewinn nicht so wichtig. Es möchte lieber ein gesellschaftliches Problem mit neuen und geeigneten Mitteln langfristig lösen. Auf ein solches Ziel arbeitet das Unternehmen hin.

Social Lobbying

Das spricht man ungefähr so aus: souschal lobbi-ing

Damit ist eine Art Interessenvertretung für soziale Anliegen gemeint. Das Unternehmen nützt seine Kontakte und seinen Einfluss für die Ziele von sozialen Organisationen. Manchmal unterstützt es auch bestimmte Anliegen von besonderen Gruppen, die etwas für die Gemeinschaft tun.

Stakeholder

Das spricht man ungefähr so aus: ste-ik houlder

Damit sind alle Personen, Gruppen und Organisationen gemeint, die Einfluss auf die Ziele eines Unternehmens haben. Sie beeinflussen auch, ob und wie gut das Unternehmen die Ziele erreicht.

Wenn zum Beispiel Stakeholder dem Unternehmen wichtige Dinge wie zum Beispiel Geld, Wissen oder Informationen zu Verfügung stellen, bekommen sie vom Unternehmen eine entsprechende Gegenleistung. So gibt es einen Austausch, von dem alle etwas haben.

Stakeholder-Dialog

Das ist ein zielgerichteter Austausch des Unternehmens mit bestimmten Stakeholdern. Man möchte zum Beispiel die eigenen Ziele bekannt machen und die Interessen und Ansprüche der anderen Seite kennenlernen. So wird es leichter, die eigenen Ziele zu erreichen.

Triple Bottom Line

Das spricht man ungefähr so aus: trippel bottom lain

Triple bedeutet 3-fach. Es sind die 3 Bereiche gemeint, die ein Unternehmen gleichermaßen berücksichtigt, wenn es nachhaltig handelt:

- Soziales, also die Menschen im Mittelpunkt
- Ökologie, also Umwelt-Themen
- Ökonomie, also Wirtschaftlichkeit

Für diese wichtigen Bereiche legt das Unternehmen auch Rechenschaft ab.

Das Unternehmen ermittelt, wie erfolgreich es in den 3 verschiedenen Bereichen war, und schreibt das Ergebnis auf.

Umfeld

Ein Umfeld ist die Umgebung, die auf eine Person einwirkt.

Das Arbeitsumfeld ist die Umgebung, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit verrichten.

Umwelt

Umwelt ist die Umgebung, die auf ein Lebewesen einwirkt und seine Lebensbedingungen beeinflusst. Das Wort Umwelt wird aber auch für die Menschen in der Umgebung verwendet, zu denen jemand Kontakt hat.

Die Tätigkeit eines Unternehmens hat immer Auswirkung auf die Umwelt, zum Beispiel durch den Verbrauch und die Umwandlung von Ressourcen.

Ressource spricht man so aus: Re-surse.

Eine Ressource ist etwas, das in der Natur vorhanden ist und vom Menschen verwendet wird. Zum Beispiel für die Ernährung oder zur wirtschaftlichen Produktion von Dingen. Wasser ist zum Beispiel eine wichtige Ressource.

Eine verantwortliche Unternehmensführung berücksichtigt alle Auswirkungen des Unternehmens auf Natur und Umwelt. Sie sorgt dafür, dass Ressourcen wie zum Beispiel Energie sparsam verwendet und sinnvoll eingesetzt werden. Außerdem achtet sie darauf, dass so wenig wie möglich Schadstoffe wie zum Beispiel Abgase in die Umwelt gelangen.

Umwelt-Aspekte

Der Begriff Aspekt kommt vom lateinischen *aspectus*, das bedeutet: das Hinsehen. Mit Aspekt ist eine Betrachtungsweise oder ein Standpunkt gemeint, oder auch ein Zusammenhang.

Ein Umwelt-Aspekt ist ein Zusammenhang mit der Umwelt. Es gibt direkte und indirekte Umwelt-Aspekte:

Direkte Umwelt-Aspekte

haben direkt und sofort Einfluss auf die Umwelt. Zum Beispiel hat es direkten Einfluss auf die Umwelt, wenn eine Fabrik Abgase in die Luft bläst. Oder wenn sie Abwasser in einen Fluss leitet.

Direkte Umwelt-Aspekte betreffen also Tätigkeiten eines Unternehmens oder einer Organisation, über die sie vollständige Kontrolle hat.

Indirekte Umwelt-Aspekte:

Indirekt ist das Gegenteil von direkt. Indirekte Umwelt-Aspekte haben nicht direkt Einfluss auf die Umwelt, sondern über einen Umweg. Das Unternehmen oder die Organisation hat keine vollständige Kontrolle darüber.

Indirekte Umwelt-Aspekte haben zum Beispiel mit dem Produkt selbst zu tun:

- Gestaltung und Entwicklung des Produkts
- Verpackung und Transport des Produkts
- Verwendung und Wiederverwendung des Produkts
- Entsorgung von Abfall

Das Unternehmen hat zum Beispiel keinen Einfluss darauf, wie sein Produkt genau verwendet wird. Oder ob es später auf umweltfreundliche Weise entsorgt wird oder nicht.

Indirekte Umwelt-Aspekte können auch damit zu tun haben, mit welchen Dienstleistungen das Unternehmen oder die Organisation andere Unternehmen beauftragt. Zum Beispiel, wenn man ein Transport-Unternehmen oder ein Unternehmen im Gaststätten-Gewerbe beauftragt.

Zum Beispiel: Die Firma A führt die Transporte für die Firma B durch. Die Firma B hat keine direkte Kontrolle darüber, wie umweltfreundlich die Firma A diese Transporte durchführt.

Ein anderes Beispiel: Die Firma X führt das Betriebs-Restaurant für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Firma Y. Die Firma Y hat keine direkte Kontrolle darüber, wie umweltfreundlich das Betriebs-Restaurant arbeitet.

Umwelt-Leistung

Bei der Umwelt-Leistung misst man, wie stark eine Organisation auf die Umwelt einwirkt. Dabei betrachtet man die Bestandteile der Tätigkeiten und Produkte der Organisation. Man misst, welchen Einfluss sie auf die Umwelt haben.

Umwelt-Ziele

Mit Umwelt-Zielen legt man fest, was man in Bezug auf die Umwelt erreichen möchte. Ein Beispiel: Das Unternehmen möchte den Abfall auf die Hälfte reduzieren.

Die Unternehmensführung legt die wichtigsten Umwelt-Ziele fest. Im Umwelt-Programm unterteilt man die Ziele in Unter-Ziele und Einzel-Ziele. Die Unter-Ziele und Einzel-Ziele sind dann im Umwelt-Management-System

Unternehmen

Ein Betrieb, der aus mehreren Werken, Filialen oder Standorten besteht. Alle gemeinsam bilden eine wirtschaftliche Einheit, das Unternehmen.

Glossar

Unser Wörterbuch der Nachhaltigkeit ohne die Leicht-Lesen-Übersetzung mit den in diesem Bericht verwendeten Fachbegriffen.

Anspruchsgruppen

Werden alle jene Personen, Gruppen, Organisationen, Institutionen, Regionen bezeichnet, die durch Aktivitäten (auch durch Gesetzgebung) beeinflusst werden oder ihrerseits durch ihre Aktivitäten andere beeinflussen. Man spricht auch von Stakeholdern.

Audit Beruf und Familie

Managementinstrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte in Unternehmen. Die Auditierung endet im Erfolgsfall mit der Ausstellung eines Zertifikats, das nach drei Jahren erneuert werden kann.

Code of Conduct (Verhaltenskodex)

Formelle Selbstverpflichtung eines Unternehmens zu allgemeinen Werten und Prinzipien in Bezug auf ökologisches und soziales Verhalten und ethisches Wirtschaften im Sinne des Tripple Bottom Line-Ansatzes (Unternehmenssicherung, Umwelt und Gesellschaft).

Corporate Social Responsibility (CSR)

Wird im Sprachgebrauch als „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ übersetzt. Es ist ein Konzept, auf dessen Basis Unternehmen freiwillig soziale und ökologische Belange berücksichtigen.

CSR ist ein unternehmerischer Ansatz, eine Haltung, die Leistungsbereitschaft mit dem/der UnternehmerIn und dem Unternehmen sich aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung zu beteiligen.

CSR ist ein Managementansatz bei dem ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.

Europäische Union: Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist eine freiwillige Verpflichtung der Unternehmen, gegenüber den ArbeitnehmerInnen und generell gegenüber allen von ihrer Geschäftstätigkeit beeinflussten Stakeholdern.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Wird im Sprachgebrauch als „gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ übersetzt. Es ist ein Konzept, auf dessen Basis Unternehmen freiwillig soziale und ökologische Belange berücksichtigen.

CSR ist ein unternehmerischer Ansatz, eine Haltung, die Leistungsbereitschaft mit dem/der UnternehmerIn und dem Unternehmen sich aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung zu beteiligen.

CSR ist ein Managementansatz bei dem ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist. Europäische Union: Die soziale Verantwortung der Unternehmen ist eine freiwillige Verpflichtung der Unternehmen, auf eine bessere Gesellschaft und eine saubere Umwelt hinzuwirken. Diese Verantwortung praktizieren sie gegenüber den ArbeitnehmerInnen und generell gegenüber allen von ihrer Geschäftstätigkeit beeinflussten Stakeholdern.

Sozial verantwortlich handeln heißt, über die bloße Gesetzeskonformität hinaus mehr investieren in Humankapital, in die Umwelt und in die Beziehungen zu anderen Stakeholdern. CSR ist ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, um auf freiwilliger Basis soziale und ökologische Belange in ihre ökonomische Unternehmenstätigkeit und in die Beziehungen zu den Stakeholdern zu integrieren.

Diversität (Diversity)

bedeutet Unterschiedlichkeit und wird im Kontext des Diversity Managements als „Verwalten von Vielfalt“ übersetzt.

Diversity Management

Konzept der Unternehmensführung, das die Verschiedenheit der Beschäftigten (z. B. deren ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Behinderung, Lebensstil, sexuelle, weltanschauliche und religiöse Orientierung) bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung macht. Dadurch soll Chancengleichheit gewährleistet, Diskriminierungen im Unternehmen vermieden und Vielfalt als positiver Faktor für den Unternehmenserfolg genutzt werden.

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)

Umweltmanagement, das durch die EMAS-Verordnung der Europäischen Union geschaffen wurde und extern überprüft wird. www.emas.gv.at

Gender

ist der Begriff für „das soziale Geschlecht“ oder das „erzogene Geschlecht“ im Unterschied zum biologischen Geschlecht. Gender bezeichnet die Geschlechtsidentität eines Menschen als soziale Kategorie. Im weiteren Sinne bedeutet Gender, Männer und Frauen in ihrer Unterschiedlichkeit wahrzunehmen.

Gender Mainstreaming

bedeutet: „in den Hauptstrom bringen“, was im Zusammenhang mit Gender aussagt, dass bei allen Entscheidungen im Hinblick auf Leistungen, Produkte, Außendarstellung, Personal, Organisation, etc. berücksichtigt wird, dass sich Frauen und Männer in jeweils unterschiedlichen Lebenslagen befinden.

Transgender ist eine Bezeichnung für Menschen, deren Identitätsgeschlecht nicht ihren körperlichen Geschlechtsmerkmalen entspricht oder deren Geschlechtsrollenpräsentation von der Rolle, die man ihrem Geschlecht zuweist, abweicht.

GLBT steht für Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender. In deutscher Sprache: Schwule, Lesben, Bisexuelle und Transsexuelle.

Global Reporting Initiative (GRI)

Die GRI entwickelt Richtlinien für die Erstellung von CSR- und Nachhaltigkeitsberichten von Unternehmen und Organisationen. Die aktuelle GRI-Richtlinie (G3) umfasst insgesamt über 120 Indikatoren, die sowohl das Unternehmen und dessen Leistung als auch den Bericht selbst beschreiben. Für bestimmte Branchen stehen ergänzende Sector-Supplements zur Verfügung.

Interkulturelle Kompetenz

ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturen zu agieren; im engeren Sinne gemeint ist die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen unterschiedlicher Kulturen. Diese Fähigkeit kann vorhanden sein oder entwickelt und gefördert werden. Dies wird als interkulturelles Lernen bezeichnet. Die Basis für interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

ISO 26000

Richtlinie zur gesellschaftlichen Verantwortung, die 2010 als internationale Norm veröffentlicht wurde und Unternehmen sowie Organisationen bei der Entwicklung, Umsetzung und Verbesserung von gesellschaftlicher Verantwortung unterstützt. Sie wurde in einem mehrjährigen Prozess von über 500 Experten aus 90 Ländern erarbeitet und ist mit

Managementsysteme

Sie bilden das Bindeglied zwischen Nachhaltigkeits-Strategie und der konkreten Umsetzung. Managementsysteme können eingeschränkt für den Umweltbereich (> EMAS) oder umfassend für die gesamte nachhaltige Entwicklung des Unternehmens/Organisation (> Change-Management, Sustainability Balanced Scorecard) eingesetzt werden.

Menschenrechte

Sie sind in der Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahre 1948 definiert. Sie basieren auf der Anerkennung der Menschenwürde und der gleichen und unveräußerlichen Rechte aller Menschen auf Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt.

Migration

Es gibt keine einheitliche, offizielle Definition von Migration in Österreich und der Europäischen Union. Die Bezeichnung „Migration“ beschreibt den Prozess von Menschen, über Grenzen hinweg zu wandern, um dort (dauerhaft oder vorübergehend) zu leben und zu arbeiten.

Nachhaltigkeitsbericht · Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Ermittlung, Veröffentlichung und Rechenschaftslegung der unternehmerischen Leistung

Nachhaltigkeit · Nachhaltige Entwicklung

Gesellschaftliches Leitbild, das eine Entwicklung beschreibt, die den Bedürfnissen der jetzigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Um dies zu erreichen, müssen ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen berücksichtigt und in eine ausgewogene Balance gebracht werden.

Nachhaltige Unternehmensführung · Nachhaltiges Wirtschaften

Eine Form des Wirtschaftens, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Das Konzept verbindet daher soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte der Unternehmenstätigkeit.

NGO

Eine Non-Governmental Organization (Nichtregierungsorganisation) ist eine nicht auf Gewinn gerichtete, von staatlichen Stellen weder organisierte noch abhängige Organisation.

OHSAS 18001 (Organizational Health and Safety Assessment System)

International anerkannter Standard für die Zertifizierung von Managementsystemen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

SO 14001

Die weltweit gültige Norm ISO 14001 ist eine Vorgabe dessen, was ein „Umweltmanagement“ in Unternehmen und anderen Organisationen beinhalten und leisten soll.

Social Case

Gesellschaftliche Wirkung des Engagements von Unternehmen im Gemeinwesen.

Social Commissioning

Auftragsvergabe an soziale Organisationen bzw. die gezielte geschäftliche Partnerschaft mit gemeinnützigen Organisationen, die z. B. behinderte und sozial benachteiligte Menschen beschäftigen, als (gleichfalls kompetente und konkurrenzfähige) Dienstleister und Zuliefererbetriebe, mit der Absicht, die Organisationen durch die Auftragsvergabe zu unterstützen.

Social Entrepreneurship

Unternehmerisches Handeln, das auf die langfristige Lösung eines gesellschaftlichen Problems mit innovativen und skalierbaren Mitteln abzielt, anstatt profitorientierte Ziele zu verfolgen.

Social Lobbying

Interessensvertretung für soziale Anliegen bzw. der Einsatz von Kontakten und Einfluss des Unternehmens für die Ziele gemeinnütziger Organisationen oder für Anliegen spezieller Gruppen im Gemeinwesen.

Stakeholder

Alle Personen, Personengruppen oder Institutionen, die die Ziele eines Unternehmens und deren Erreichung beeinflussen können oder selber durch die Ziele und deren Erreichung beeinflusst werden. Im Austausch für die Bereitstellung von unternehmensrelevanten Ressourcen, wie z. B. Sach-, Finanz- und Humankapital, Wissen, Informationen oder gesellschaftliche Akzeptanz, kommt das Unternehmen den verschiedenen Ansprüchen nach.

Stakeholderdialoge

Zielgerichteter Austausch mit ausgewählten Stakeholdern, um eigene Ziele bekannt zu machen, Interessen und Ansprüche kennen zu lernen und die eigene Zielerreichung zu unterstützen.

Triple Bottom Line

Wörtlich „drei Striche unter der Bilanz“ – gemeint ist die dreifache Rechenschaftslegung eines Unternehmens nach sozialen (people), ökologischen (planet) und ökonomischen (profit) Gesichtspunkten.

Umwelt (Environment)

Handlungsfeld einer verantwortlichen Unternehmensführung (Corporate Social Responsibility). Es umfasst die ökologisch relevanten Aspekte der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Durch den Verbrauch und die Umwandlung von Ressourcen hat die Unternehmenstätigkeit Auswirkung auf die natürliche Umwelt. Zentrale Themen sind u. a. Energie- und Ressourceneffizienz, Biodiversität und die Reduktion von Emissionen.

Direkte Umweltaspekte

Direkte Umweltaspekte betreffen die Tätigkeiten der Organisation, deren Ablauf sie vollständig kontrolliert. Beispiele: Emissionen in die Atmosphäre, Ein- und Ableitungen in Gewässer

Indirekte Umweltaspekte

Indirekte Umweltaspekte betreffen nur mittelbar die Organisation, ohne dass diese die vollständige Kontrolle darüber hat. Beispiele: produktlebenszyklusbezogene Aspekte (Design, Entwicklung, Verpackung, Transport, Verwendung und Wiederverwendung / Entsorgung von Abfall)

Auswahl und Zusammensetzung von Dienstleistungen (z. B. Transport- oder Gaststättengewerbe)

Umweltleistung

Messbare Ergebnisse einer Organisation im Hinblick auf die Bestandteile ihrer Tätigkeiten und Produkte, die auf die Umwelt einwirken können (Umweltaspekte).

Umwelt-Ziele

Die wichtigsten Umweltziele werden von der Unternehmensführung in der Umweltpolitik festgelegt und im Umweltprogramm auf Unter- und Einzelziele heruntergebrochen, um im Umweltmanagementsystem integriert werden zu können.

Unternehmen

Ein Unternehmen ist eine wirtschaftlich selbständige Organisationseinheit, die mit Hilfe von Planungs- und Entscheidungsinstrumenten Markt- und Kapitalrisiken eingeht und sich zur Verfolgung des Unternehmenszweckes und der Unternehmensziele eines oder mehrerer Betriebe bedient.

GRI 4 INDEX		
INDEX	BESCHREIBUNG	SEITENVERWEIS
ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
G4-1	Erklärung der Geschäftsführerin, des Geschäftsführers	3, 4, 5
G4-3	Name der Organisation	6, 7, 16f.
G4-4	Marken, Produkte & Dienstleistungen	16f., 24ff.
G4-5	Hauptsitz der Organisation	7, 14 ff.
G4-6	Länder, in denen die Organisation tätig ist	7, 14 ff.
G4-7	Eigentumsverhältnisse & Rechtsform	16 f.
G4-8	Märkte, geographisch	7, 14 f.
G4-9	Größe der Organisation	7, 14 ff.
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht und Beschäfti- gungsart	70 f.
G4-11	ArbeitnehmerInnen, die von Kol- lektivvereinbarungen erfasst sind	70 f.
G4-12	Lieferkette der Organisation	46 f., 100 f.
G4-13	Veränderungen der Lieferkette	101
G4-14	Vorsorgeansatz	20 ff., 28 ff., 32 ff., 42 f., 48 f., 57 ff., 64 f., 74 f., 76 ff., 79, 82, 90 ff., 116
G4-15	Unterstützte Initiativen	36 ff.
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden	36 ff.
G4-17	Im Jahresabschluss geführte Unternehmen	16 ff.
G4-18	Berichtsinhalte und Abgrenzung von relevanten Aspekten	6 ff., 20 ff., 28 ff., 41

GRI INDEX		
INDEX	BESCHREIBUNG	SEITENVERWEIS
ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
G4-20	Abgrenzung der Aspekte innerhalb	28 ff., 35, 48 ff., 55 ff., 58 ff., 70 f., 76 ff.
G4-21	Abgrenzung der Aspekte außerhalb	33, 48 ff., 58 ff., 66 f.
G4-22	Neuformulierungen	6
G4-23	Änderungen	6, 17
G4-24	Stakeholder der Organisation	50 ff.
G4-25	Ermittlung der eingebundenen Stakeholder	51 ff.
G4-26	Häufigkeit und Art der Einbindung der Stakeholder	51
G4-27	Themen und Anliegen der Stakeholder	46 ff., 54 ff.
G4-28	Berichtszeitraum	6
G4-29	Datum des letzten Berichts	6
G4-30	Berichtszyklus	6
G4-31	Kontakt für Fragen zum Inhalt	145
G4-32	Gewählte Übereinstimmungsoption	45
G4-33	Externe Prüfung	146
G4-34	Führungsstruktur	16 f., 46 ff., 64 f., 66 f.
G4-56	Werte, Verhaltensstandards & Normen	6 ff., 20 ff., 28 ff., 32 ff., 36 ff., 42 ff., 66 ff., 70 f., 76 ff., 101 ff.

GRI INDEX		
INDEX	BESCHREIBUNG	SEITENVERWEIS
SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN		
Wirtschaft		
G4-EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	18 f.
G4-EC3	Betriebliche Sozialleistungen	23, 28 ff., 32 ff., 42 f., 48 f., 56 ff.
G4-EC7	Investitionen in die lokale Gemeinschaft	118 ff.
Umwelt		
G4-EN1	Verwendete Materialien	104 ff., 108 f.
G4-EN3	Energieverbrauch	104 ff., 110 ff.
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	104 ff., 110 ff.
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	104 ff., 110 f.
G4-EN8	Wasserverbrauch nach Quelle	108 f.
4-EN15	Direkte THG-Emissionen, Scope 1	108 f.
G4-EN16	Indirekte, energiebezogene THG-Emissionen, Scope 2	108 f.
G4-EN18	CO ₂ -Fussabdruck/MA	110
G4-EN19	Initiativen zur Verringerung der THG-Emissionen	104 ff., 111 ff.
G4-EN23	Abfall	108 f.
G4-EN29	Bußgelder und Strafen - Umweltgesetze	110
G4-EN30	Verkehrsbedingte Umweltauswirkungen	104 ff.
G4-EN32	Prüfung neuer Lieferanten (ökologisch)	101 f.
G4-EN34	Beschwerden wg. ökolog. Auswirkungen	110

GRI INDEX		
INDEX	BESCHREIBUNG	SEITENVERWEIS
SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN		
Gesellschaft		
G4-LA1	Fluktuation	70 f.
G4-LA9	Aus- und Weiterbildung	70 f., 80 ff.
G4-LA12	Diversität der MitarbeiterInnen und Führungskräfte	48 f., 54 ff.
G4-LA13	Einkommen m/w	88
G4-LA14	Prüfung neuer LieferantInnen auf Arbeitspraktiken	101 f.
G4-LA15	Auswirkungen und Maßnahmen	101
G4-HR3	Vorfälle Diskriminierung	89 ff.
G4-HR10	Überprüfung neuer LieferantInnen - Menschenrechte	101
G4-SO4	Schulungen zur Vermeidung von Korruption	66 f.
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und Maßnahmen	67
G4-SO9	Prüfung neuer LieferantInnen - gesellschaftlich	101 f.
G4-SO10	Ergriffene Maßnahmen	101 f.
G4-PR5	Ergebnisse Kundenumfragen	98 ff.

Impressum & Kontakt

Medieninhaber

SIMACEK Facility Management Group GmbH
Ignaz-Köck-Straße 8, 1210 Wien, Austria
T. +43 1 21166-0
F. +43 1 21166-108
E. simacek@simacek.at
www.simacek.com

Inhalt

Ina Pfneiszl, Leitung CSR & Corporate Marketing

Projektmanagement

Mag. Nina Schöneweiß

Zuständig für Nachhaltigkeit im Unternehmen & Kontaktperson für den Nachhaltigkeitsbericht :

Ina Pfneiszl
Tel.: +43 1 21166-14105
Mail: i.pfneiszl@simacek.at

Layout & Grafik

Petra Berger, Mag. Nina Schöneweiß

Fotos

© SIMACEK Facility Management Group GmbH, Shutterstock,
2013-2018 German Federal Association for Sustainability, UN Global Compact, SKN St. Pölten, privat
Illustrationen: Fritz Dorfner

Der Nachhaltigkeitsbericht wird digital verfügbar gemacht.

Der SIMACEK Facility Management Group GmbH Nachhaltigkeitsbericht wurde mit größter Sorgfalt erstellt, trotzdem können Übermittlungs-, Satz- und Druckfehler nicht ausgeschlossen werden.

HG Wien FN 116454g
DVR Nr. 0395561
UID ATU14225408

Gültigkeitserklärung und Prüfbescheinigung

Der hier vorliegende Nachhaltigkeitsbericht mit Umwelterklärung der Simacek Facility Management Group GmbH und der Simacek Facility GmbH wurde – im Rahmen einer Begutachtung nach EMAS-VO von der

Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH
Zelinkagasse 10/3, 1010 Wien
AT-V-0004

geprüft.

Der leitende Gutachter der Quality Austria Trainings-, Zertifizierungs- und Begutachtungs GmbH bestätigt hiermit, dass die Umweltpolitik, das Umweltprogramm, das Umweltmanagementsystem, die Umweltprüfung und das Umweltbetriebsprüfungsverfahren der Organisation mit der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 (EMAS-VO) übereinstimmen und die relevanten Inhalte der Umwelterklärung nach Anhang IV, Abschnitt B, Buchstaben a – h, für gültig.

Weiters bestätigt Quality Austria, dass der Bericht nach den Vorgaben der Sustainability Reporting Guidelines GRI 4.0 aufgebaut ist, die Inhalte und Daten den in der Organisation eingesehenen Aufzeichnungen entsprechen und die Angaben im GRI-Index richtig sind.

Wien, am 24. Jänner 2019



Dipl.-Ing. Markus HADERER
Leitender Gutachter





REPUBLIK ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT,
UMWELT UND WASSERWIRTSCHAFT



AT-000570

REGISTRIERUNGSRKUNDE

Simacek Facility Management Group GmbH
A-1210 Wien

Das Unternehmen nimmt am Umweltmanagementsystem EMAS teil
(Verordnung EG 1221/2009) und ist daher zur Verwendung des EMAS-Zeichens
berechtigt. Das Unternehmen veröffentlicht regelmäßig eine Umwelterklärung
und lässt sein Umweltmanagementsystem von einem zugelassenen,
unabhängigen Umweltgutachter überprüfen.

Gültig bis Oktober 2018

WIEN, NOVEMBER 2015

ANDRÄ/RUPPRECHTER
BUNDESMINISTER



