



proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH

Fortschrittsbericht 2016/2017

Berichtszeitraum 01.07.2016 – 30.06.2017

Erklärung des Geschäftsführers (CEO):

proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH bekennt sich weiterhin zur anhaltenden Unterstützung und Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact.

Im letzten Geschäftsjahr konnten wir den Bereich der Nachhaltigkeit weiter ausbauen und so den Mitarbeitern die Prinzipien des Global Compact und auch die Wichtigkeit von sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit weiter näherbringen. Wir haben eine Vielzahl von Projekten umsetzen können von denen wir in diesem Bericht einige vorstellen möchten.

Unser dritter Fortschrittsbericht dokumentiert unsere Aktivitäten 2016/2017 in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Gesundheit, Umweltschutz und Korruption, aber auch weitere Themen wie soziale Nachhaltigkeit innerhalb und außerhalb von proDERM.



Prof. Dr. Klaus-Peter Wilhelm
CEO and Medical Director

Menschenrechte

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

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

Die grundlegenden Arbeitnehmerrechte und faire Beschäftigungsbedingungen werden von proDERM, wie schon in den letzten beiden Fortschrittsberichten berichtet, sichergestellt. Der internationale Menschenrechtskodex wird dabei selbstverständlich sowohl bei dem Umgang mit den Mitarbeitern als auch bei der Arbeit mit den Probanden eingehalten.

Die Schwerpunkte, welche in den ersten beiden Fortschrittsberichten bereits kommuniziert worden sind, sind auch weiterhin die Schwerpunkte, nach welchen proDERM seine Beschäftigungsbedingungen gestaltet und verfolgt.

Umgesetzte Maßnahmen im Berichtszeitraum

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft (97 Mitarbeiter) lag im Berichtszeitraum 2016/2017 bei 82%. Momentan werden 9 der insgesamt 15 Führungspositionen von einer Frau besetzt.

Der Anteil der Mitarbeiter über 50 Jahre lag im Geschäftsjahr 2016/2017 bei 24% und der Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund lag im gleichen Zeitraum bei 10%.

Für den Berichtszeitraum liegen erneut keine Rechtsfälle, Urteile, Geldbußen oder sonstige maßgebliche Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen vor.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Die Vielzahl der in den letzten beiden Fortschrittsberichten berichteten und umgesetzten Maßnahmen, hat sich positiv auf die Belegschaft wiedergespiegelt und wir konnten die Maßnahmen im letzten Geschäftsjahr erneut erweitern.

Umgesetzte Maßnahmen

Um den Bereich Gesundheit der Mitarbeiter weiter zu steigern, konnten wir im letzten Geschäftsjahr einen Vortrag zum Thema 'Iss Dich Fit!' mit Unterstützung einer Krankenkasse organisieren. Dieser wurde sehr positiv angenommen und von vielen Mitarbeitern besucht.

Es hängen in den Küchen Gesundheitstipps aus, die regelmäßig aktualisiert werden und somit die Zeit der Essenszubereitung etwas verkürzen und einen zusätzlichen Lerneffekt bei dem Thema ‚Gesundheit‘ erzielen.

Wir haben ein Stressmanagementseminar durchgeführt und die Möglichkeit geschaffen an regelmäßig an Übungen zur Progressiven Muskelentspannung (PME) und am Autogenem Training teilzunehmen. Eine Mitarbeiterin wurde extra dafür ausgebildet und wird an weiteren Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Wir sind im letzten Geschäftsjahr dem Kinderbauernhof Kirchdorf e.V. beigetreten und unterstützen das Projekt monetär. Es handelt sich um einen ehrenamtlich gepflegten Bauernhof bei dem sich alle Besucher kostenfrei über 260 Tiere angucken, streicheln, füttern und das Landleben spüren können. Der Kinderbauernhof befindet sich in einem sozial schwachen Stadtteil von Hamburg und bietet somit Menschen die in Armut leben, die Möglichkeit kostenfrei einen schönen Tag zu erleben. Natur- und Umweltbildung wird den Besuchern nähergebracht und es werden unterschiedlichster Altersstufen an

den Umgang mit Tieren, deren Lebenswelt und ökologische Zusammenhänge herangeführt. Außerdem haben die Kinder die Möglichkeit dem Stadtleben einmal zu entfliehen und eine persönliche Bindung zu Tier und Natur aufzubauen.

An verschiedenen Standorten im Unternehmen haben wir Möglichkeiten für die Mitarbeiter geschaffen, nicht mehr benötigte Gegenstände (z.B. Bücher) anderen Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung zu stellen und somit einen langfristigen Nutzen von Gebrauchsgegenständen zu ermöglichen um der Wegwerfgesellschaft entgegenzuwirken. Es ist nicht notwendig Gegenstände die noch funktionsfähig sind wegzuwerfen, wenn sie persönlich nicht mehr von Nutzen sind. Diese Weiterverwendung wollen wir hiermit fördern.

Geplante Maßnahmen

Ab dem 6. September führen wir eine „bewegte Mittagspause“ ein, die von einem Mitarbeiter einer Krankenkasse unterstützt, einmal die Woche, durchgeführt wird. Dabei geht es um ein 20–30-minütiges Gesundheitstraining.

Die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit bearbeitet Vorschläge von Mitarbeitern wie z.B. die kostenlose Bereitstellung von Pedometern, einen gemeinsamen Lauftreff nach der Arbeit oder gemeinsame soziale Events wie einen Besuch des Hamburger Doms.

Auch die Unterstützung des kostenlosen Englischunterrichts für die Mitarbeiter wird in Zukunft weiter ausgebaut, so dass es bald zwei Kurse mit unterschiedlichem Lernniveau gibt, zwischen denen sich die Mitarbeiter entscheiden können.

Die kostenlose Teilnahme von Mitarbeitern an externen Vorträgen in der Hamburger Themenreihe "Weiterkommen" wurde weitergeführt und bietet den Mitarbeitern regelmäßig die Chance interessante Themen freiwillig näher kennen zu lernen.

Die Zusammenarbeit mit dem Kinderbauernhof Kirchdorf soll im folgenden Geschäftsjahr ausgebaut werden und die Mitarbeiter von proDERM sollen auf diesen aufmerksam gemacht werden. Ein gemeinsamer Besuch z.B. als Betriebsausflug oder die Möglichkeit einer Tierpatenschaft werden diskutiert.

Umweltschutz


Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Unser Planet ist unser Zuhause, unser einziges Zuhause. Wo sollen wir denn hingehen, wenn wir ihn zerstören (Dalai Lama).

Umgesetzte Maßnahmen



1. Muss das Dokument wirklich gedruckt werden?
2. Mehrere Seiten auf ein Blatt oder doppelseitig drucken
3. Dokumente mit der Druckvorschau betrachten
4. Nur benötigte Seiten über „Auswahl/Markierung“ drucken
5. Für interne Zwecke die Schriftgröße verkleinern
6. E-Mails sollten nur in Ausnahmefällen gedruckt werden

Wir konnten den Papierverbrauch im letzten Jahr um ca. 13 % senken. Dazu haben sowohl die Sensibilisierung der Mitarbeiter, als auch die Warnhinweise an jedem Monitor und Drucker beigetragen (siehe oben).

Zusätzlich wurde der Duplexdruck von Berichten versuchsweise eingeführt.

Bei der Umstellung der Papiertuchspender auf Recyclingpapier mussten wir feststellen, dass wir noch viele Restbestände haben. Sobald diese jedoch aufgebraucht sind, werden wir nur noch Recyclingpapier bestellen und nutzen.

Die Mülltrennung nach Abfallarten (Gelbe Tonne, Papier, Restmüll) wurde unternehmensweit und in allen Mietungen umgesetzt, so dass es jetzt überall verschiedene Sammelbehälter stehen, die von den Reinigungskräften getrennt entsorgt werden.

Unser Urban Gardening Projekt auf der Terrasse läuft jetzt schon in zweiten Jahr und ist inzwischen fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitskultur. Es wird oft von Sponsoren gelobt und die Mitarbeiter nutzen es rege und bringen auch ihre eigenen Ideen ein.

Im Winter konnten wir mit einem Hydrokultursystem auch innerhalb des Gebäudes für frische Kräuter sorgen und die Mitarbeiter weiter begeistern.



Zum Frühling haben wir die selber angeetzten Kräuter nach draußen in unserer Urban Gardening Projekt integrieren können und somit ein System geschaffen, was während des ganzen Jahres gut funktioniert.

So ist es uns nun auch gut möglich, aus Samen eigene Kräuter zu züchten, anstatt gekaufte Pflanzen zu nutzen.



Wir haben im letzten Geschäftsjahr auf lokales Mineralwasser umgestellt und im gleichen Zuge unser Stilles Wasser komplett abschaffen und durch Leitungswasser ersetzen können. Die zu diesem Zweck designten Flaschen sind dabei von den Mitarbeitern sehr gut angenommen worden. Wir haben bei der Produktion mit einem nachhaltigen deutschen Unternehmen

zusammenarbeiten können. Zusätzlich haben wir beim Kauf der Flaschen für jede gekaufte Flasche einen Euro an Viva con Agua gespendet.

Wir haben die Schenefelder Tafel e.V. auch im letzten Jahr mit Geldspenden unterstützt.

Des Weiteren werden bei der monatlichen Kühlschrankreinigung die vorhandenen Lebensmittel nicht direkt in den Mülleimer geworfen, sondern vorher allen Mitarbeitern zur kostenlosen Mitnahme angeboten. Es wird am Tag vorher per E-Mail über die Kühlschrankreinigung informiert und es wird den Mitarbeitern wenn möglich angeboten die Lebensmittel über Nacht in einem anderen Kühlschrank oder bei kälteren Temperaturen auf der Management-Terrasse zu lagern.

Geplante Maßnahmen

Der Duplexdruck von Berichten befindet sich noch in der Testphase und muss weiter beobachtet werden.

Es wird im kommenden Geschäftsjahr diskutiert werden müssen, ob und wie wir weiter Papier sparen können. Mögliche Fragestellungen sind dabei:

- Ist es notwendig ein Papierarchiv zu pflegen, oder wäre es auch möglich ein digitales Archiv einzuführen um Platz und Papier zu sparen
- In welchen Bereichen kann man eine digitale Unterschrift einführen, was würde diese Kosten und wie groß wären die Zeit- und Papierersparnisse?
- Sollten Studienberichte generell digital und nur noch auf Wunsch in Papierform verschickt werden?
- Können Barcodes und Visual Analog Skalen auch auf Tablet anstatt auf Papier genutzt werden?

Bei der Mülltrennung werden wir im nächsten Geschäftsjahr diskutieren, wie wir in den Versuchsräumen eine Mülltrennung besser durchsetzen können.

Weiter gilt es zu diskutieren, ob wir einen freiwilligen vegetarischen Essenstag bei proDERM einführen wollen. Es gibt schon eine Vielzahl von Mitarbeitern die sich ausschließlich oder teilweise vegetarisch oder vegan ernähren. Die Ideen

könnten z.B. an einem Tag in der Woche gesammelt werden und eventuell auch andere Mitarbeiter überzeugen.

Zusätzlich steht Energiesparen als sehr bedeutendes Ziel auf unserem Plan für das nächste Geschäftsjahr. Es werden verschiedene Möglichkeiten des Energiesparens umgesetzt werden, auch die Motivation der Mitarbeiter soll dabei gestärkt werden. Im Zuge dessen wurden bereits 60 Decklampen durch energiesparende LEDs ersetzt und dieses Ziel soll weiter ausgeweitet werden. Die alten Klimaanlage sollen durch energieeffizientere und nachhaltigere Modelle ersetzt werden. Dafür wurde ein großes Budget von der Geschäftsführung bereitgestellt. Die neuen Modelle sollen dabei zeitsteuerbar sein, damit die Klimaanlage nicht mehr laufen muss, wenn sie nicht benötigt wird.

Auch bei den Heizungen wollen wir uns eine Methode überlegen, damit die Heizung nicht mehr unnötig läuft, wenn niemand im Raum ist.

Bei unserer neuen Anmietung, wird auf eine nachhaltige Planung geachtet und die interne Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit erarbeitet dafür verschiedene Ideen, die mit dem Architekten zusammen umgesetzt werden sollen.

Korruptionsprävention

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

Auch im Bereich der Korruptionsprävention halten wir an den im Fortschrittsbericht 2014/2015 festgesetzten Schwerpunkten fest. Auf eine erneute Auflistung wird verzichtet.

Umgesetzte Maßnahmen

Nach wie vor werden neu eingestellte Mitarbeiter über den Verhaltenscodex (Ethik Policy) von proDERM ausführlich durch den Vorgesetzten aufgeklärt und verpflichtet, sich über die Themen Korruption und Vorteilsnahme zu informieren und die Geschäftsführung beim Erkennen von Korruptionsversuchen zu unterstützen.

Durch ständig aktualisierte Working Orders und SOPs (Standard-Arbeitsanweisungen) werden die Aufgaben, Pflichten und Prozesse innerhalb von proDERM klar und verständlich definiert. Durch regelmäßige Kunden Audits und internen Audits wird überprüft, verbessert und bewertet. So kann gewährleistet werden, dass Regelungen, Richtlinien und auch Gesetze innerhalb des Unternehmens bekannt sind und umgesetzt werden.

Zu Korruptionsfällen kam es 2016/2017, wie auch in den Vorjahren, nicht.

Geplante Maßnahmen

Im folgenden Geschäftsjahr ist es geplant, den Verhaltenscodex (Ethik Policy) von proDERM zu überarbeiten und die dort aufgeführten Richtlinien anzupassen.

proDERM Institut für Angewandte Dermatologische Forschung GmbH
Kiebitzweg 2/Stadtzentrum
22869 Schenefeld/Hamburg

Geschäftsführung:

Prof. Dr. med. Klaus-P. Wilhelm

Kontaktdaten:

fon: +49 40 839 358 – 0

fax: +49 40 839 358 – 39

info@proDERM.de

www.proDERM.de