



FORTSCHRITTSBERICHT (COMMUNICATION ON PROGRESS - COP)

Berichtszeitraum vom 02/2018 bis 02/2019

Ihr Ansprechpartner
Theresia Langosz-Römbell
Organization Development, CSR & Communications Manager
tlr@luxcara.com

1. Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Chief Executive Officer

Gerne bestätige ich, dass Luxcara seine Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Dr. Alexandra von Bernstorff
Managing Partner

2. Beschreibung der Maßnahmen

Menschenrechte

Luxcara wurde 2009 von zwei Frauen gegründet. Über eine Anstellung bei Luxcara entscheidet immer die Qualifikation unabhängig vom Geschlecht. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit hoher Diversität wird diese in der Teamzusammensetzung jedoch bewusst gefördert. So besteht das 25-köpfige Team aus sechs Nationalitäten und es werden täglich bis zu sechs Sprachen im Büro gesprochen.

Luxcara verfolgt eine strikte Zero-Tolerance-Policy im Hinblick auf Diskriminierung im Unternehmen. Um sicherzustellen, dass etwaige Verstöße gemeldet werden, wurde im Berichtszeitraum ein anonymes Hinweisgebersystem geschaffen.

Arbeitsnormen

Luxcara hat im Berichtszeitraum einen Business Partner Code of Conduct formuliert, der die Zusammenarbeitsgrundlage mit allen Geschäftspartnern bildet. Luxcara und alle Geschäftspartner verpflichten sich der Achtung von Arbeits- und Menschenrechten und lehnen jegliche Form von Korruption ab.

Die Einhaltung von Mindestlohnstandards ist für uns seit jeher selbstverständlich.

Luxcara hat im Berichtszeitraum diverse Verbesserungen hinsichtlich der Anpassung des Arbeitsplatzes an die Erfordernisse der Arbeitnehmer geprüft, zum Beispiel im Bereich Ergonomie. So wurde ein Steharbeitsplatz eingerichtet und eine "Aktive Pause" eingeführt. Zudem wurden alle Mitarbeitenden zum Thema aktive Gesundheitsprävention geschult.

Zur Ermittlung und Reduzierung von etwaigen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wurden Workshops durchgeführt. Daraus resultierten die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitsplatzes als Rückzugsort aus dem Großraumbüro sowie ein verändertes Sitzungsverhalten. Um die Emailflut zu reduzieren, wurden alternative Formen von Sitzungen eingeführt, die die Teilnahme aller involvierten Personen unabhängig von physischer Präsenz ermöglichen.

Im Berichtszeitraum wurde ein Konzept zum Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement nach längeren Abwesenheiten aufgrund von Krankheit erstellt. Allen Mitarbeitenden wurde angeboten, eine Augenuntersuchung durch die Betriebsärztin in den Büroräumlichkeiten durchführen zu lassen.

Umweltschutz

Luxcaras Kerngeschäft ist die Schaffung von Investitionsmöglichkeiten in erneuerbaren Energien. Als aktiver Asset Manager setzen wir uns jeden Tag für die optimale Wartung und Instandhaltung der Anlagen ein und leisten so durch unser Kerngeschäft einen Beitrag zur Energiewende.

Auch intern bezieht Luxcara für die Büroräumlichkeiten ausschließlich Ökostrom und verwendet ausschließlich Recyclingpapier. Getränke werden ausschließlich in Glasflaschen bezogen.

Luxcara hat sich im Berichtszeitraum als Vorstandsmitglied im Erneuerbare Energien Netzwerkes Hamburg (EEHH) aktiv für die Förderung von erneuerbaren Energien eingesetzt.

Luxcara

Korruptionsbekämpfung

Luxcara hat im Berichtszeitraum einen Business Partner Code of Conduct formuliert, der die Zusammenarbeitsgrundlage mit allen Geschäftspartnern bildet. Luxcara und alle Geschäftspartner verpflichten sich der Achtung von Arbeits- und Menschenrechten und lehnen jegliche Form von Korruption ab.

Zudem wurde eine Mitarbeiterin als Compliance Managerin ausgebildet, um zukünftig unter anderem durch Trainings die Kollegen für das Thema zu sensibilisieren.

3. Messung der Ergebnisse

- Produktion sauberer Energie: Im Berichtszeitraum wurden mehr als 470.000 MWh an sauberer Energie produziert. Dadurch wurde eine Menge an CO₂-Emissionen vermieden, wie es etwa 5100 Hektar Wald tun (= mehr als 7.100 Fußballfelder).
- Diversität im Team
 - 12 weiblich / 13 männlich (selbst angegebenes Geschlecht)
 - Altersspanne von 26 bis 52
 - Geschäftsleitung je 50% weiblich / männlich
- Quote der Berufsunfälle: Wir freuen uns über ein unfallfreies Berichtsjahr. Zusätzlich werden in Zukunft die krankheitsbedingten Abwesenheiten analysiert werden.
- Quote der Teilnahme an Augenuntersuchung: 14 von 25 Mitarbeitenden
- Anteil der unterschriebenen Codes of Conduct von Geschäftspartnern: 100%

Hamburg, den 11.3.2019