

Nachhaltigkeitsbericht 2022/23



HWD Hamburger Wachdienst GmbH & Co. KG
Rothenbaumchaussee 99
20148 Hamburg



TORNQUIST Sicherheitsdienstleistungen GmbH
TORNQUIST Wach- und Werkschutz GmbH
Sandberg 87
25524 Itzehoe

Unser CO₂-Fußabdruck 2022:

HWD, Hamburg: <0,604 kg CO₂ /Arbeitsstd. (2021: 0,806)
Tornquist, Itzehoe: <0,584 kg CO₂ /Arbeitsstd. (2021: 0,510)

Im September 2023 überarbeitete Fassung (Kapt. 15)

Hamburg, den 01. September 2023
Thierry Pradelles, Geschäftsführer

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wurzeln der HWD reichen bis 1902 und die der Tornquist bis 1910 zurück. Beide Firmen sind seit Anbeginn an inhabergeführt. Beide Familienunternehmen kooperieren seit 1997, um gemeinsam die Schlagkraft horizontal und vertikal zu erhöhen. 1999 erfolgte die Verschmelzung beider Firmen. Heute verfügen die beiden Firmen über eine leistungsstarke „rund-um-die-Uhr“ besetzte Alarm- und Servicezentrale.

Von Anbeginn haben sich HWD und Tornquist eingebracht, um die Welt nachhaltiger zu machen. Kompetente Mitarbeiter und ein qualifiziertes und vorausschauendes Sicherheitsmanagement mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern sind die Grundlagen für eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden und den Behörden. Durch die Vermeidung von Vandalismus und z.B. kriminellen Akten schützen wir nachhaltig das Eigentum unserer Kunden, der Allgemeinheit und der Umwelt.

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt in der globalen Wertschöpfungskette zunehmend an Bedeutung. Hierzu beigetragen haben unter anderem die 10 Prinzipien des UN Global Compact, 17 Sustainability Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, die Richtlinien der Internationalen Organisation für Arbeit (ILO) und z.B. Standards von Nichtregierungsorganisationen wie die Social Accountability International (SAI, SA8000).

Die bestehende europäische Corporate Sustainability Reporting Directive (CSR-Richtlinie) trifft derzeit noch nicht auf die HWD und Tornquist zu, da die dort genannten Umsatz- und Bilanzsummengrößen nicht erreicht werden. Angesichts des Umstandes, dass die Berichtspflicht laufend ausgeweitet wird und unsere Kunden und die Allgemeinheit sehr an der Nachhaltigkeit interessiert sind, hat HWD und Tornquist unter anderem beschlossen, das jährliche Management Review und den Geschäftsbericht um einen Nachhaltigkeitsbericht zu ergänzen. Damit soll nach außen und innen dokumentiert werden, dass sich die HWD und Tornquist auch nach über 11 Jahrzehnten aktiv für eine nachhaltige Entwicklung hinsichtlich z.B. der Menschenrechte, des Arbeitnehmerschutzes, des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie z.B. der Bekämpfung der Korruption einsetzt. Dabei verpflichtet sich die Geschäftsführung, sich sowohl im Innenverhältnis gegenüber den Mitarbeitern als auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten zur Einhaltung der anwendbaren Gesetze, Richtlinien und Regeln zu bekennen und für deren flächendeckende Einhaltung durch das Unternehmen zu sorgen.

Thierry Pradelles
Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1	Philosophie und Historie	4
1.1	Risiken und Möglichkeiten	4
1.2	Vision und Ziele – Nachhaltigkeit	4
1.2.1	Strategische Ziele.....	5
2	Mitarbeiter und Menschenrechte	6
2.1	Nachhaltige Personalentwicklung	6
2.2	Aus- und Weiterbildung.....	6
2.2	Chancengleichheit	7
2.3	Menschenrechte.....	8
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz	8
3.1	Allgemeines	8
3.2	Corona-Pandemie.....	9
3.2	Arbeitssicherheit, Objekt- und Streifenkontrollen	10
4	Umweltschutz und Klima.....	10
4.1	Umweltschutzmaßnahmen in der Verwaltung	10
4.2	Abfälle.....	11
4.3	Fahrzeuge	11
4.4	Verhalten im Straßenverkehr	12
5	Verhaltensrichtlinien, Code of Conduct	13
5.1	Code of Conduct, Verhaltenskodex.....	13
6	Korruptionsprävention	15
6.1	Whistleblower Procedure, Hinweisgeber-Verfahrensanweisung	15
7	Gesellschaftliche Verantwortung	16
8	Ständige Verbesserung des CSR-Standards bis einschließlich 12/2022	17
9	Unser CO2-Fußabdruck	19

1 Philosophie und Historie

Die Qualität der Unternehmensgruppe beruht auf der Kompetenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Durch eine nachhaltige Personalpolitik, laufend verbesserte Prozesse und die Ausstattung mit moderner Technologie sichern wir die Qualität unserer Dienstleistungen. Seit 1998 ist die Unternehmensgruppe nach ISO 9001 zertifiziert. Dabei sind wir der Tradition verbunden und dem Fortschritt verpflichtet.

Die Zertifizierung eines Umwelt-, Energie- oder Arbeitssicherheitsmanagement-Systems wurde bisher nicht als notwendig erachtet. Zentrale Forderungen sind im Qualitätsmanagementsystem integriert. Dies gilt vor allem auch für die Corporate Social Responsibility-Maßnahmen. Es ist zu bedenken, dass es sich bei der HWD und Tornquist um mittelständische Dienstleistungsunternehmen ohne eigene Fertigungs- oder Lagerkapazitäten handelt. Die mit diesen Themenkreisen verbundenen Verbesserungsmöglichkeiten im Umweltschutz und der Arbeitssicherheit sind insgesamt überschaubar und werden im Rahmen des QMS vorangetrieben.

Die HWD und Tornquist sind Mitglied im Bundesverband der Sicherheitswirtschaft e.V. (BDSW) und Mitglied im Verband für Sicherheit in der Wirtschaft Norddeutschland e.V. (VSWN).

Das Personal ist behördlich überprüft und zugelassen. Alle Mitarbeiter nehmen an der gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichtung nach § 34a, Abs. 1 Satz 4 Gewerbeordnung teil. Dies erfolgt bei der örtlichen Handelskammer (Hamburg) oder Industrie- und Handelskammer (z.B. Itzehoe).

1.1 Risiken und Möglichkeiten

Die allgemeinen Risiken in den verschiedenen Prozessen und in Bezug auf alle interessierten Parteien wurden bestimmt. Bei jedem Auftrag sind die Mitarbeiter angehalten, die kommerziellen, rechtlichen, terminlichen und z.B. technischen Risiken zu überprüfen. Dabei gilt der Grundsatz der Nachhaltigkeit und die Berücksichtigung der Forderungen unseres Code of Conduct. Bei der Zusammenarbeit mit anderen Wach- und Schließgesellschaften sowie Lieferanten und Dienstleistern für die technische Ausstattung wird darauf geachtet, dass diese hohe Qualitäts-, Umweltschutz- und soziale Standards pflegen. Die Lieferanten und Dienstleister werden sorgfältig überwacht und jährlich bewertet. Bei Besuchen vor Ort wird unter anderem der Nachhaltigkeitsstandard auditiert.

1.2 Vision und Ziele – Nachhaltigkeit

Die HWD und Tornquist sind Dienstleister unserer Kunden aus den verschiedensten Branchen der Privatwirtschaft und öffentlichen Hand. Dabei trägt die HWD und die Tornquist einen wichtigen und nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit.

Die Ziele der HWD und Tornquist sind dabei u.a. Folgende:

- Zufriedene Kunden.
- Wir beobachten ständig den Markt, um unseren Kunden optimale Dienstleistungen anbieten zu können.
- Wir tauschen uns laufend mit allen internen und externen interessierten Kreisen aus, um Nachhaltigkeitsthemen zu beurteilen und bei Bedarf aufzugreifen.
- Einhaltung der Gesetze, Richtlinien und Regeln hat bei der HWD und Tornquist einen zentralen Stellenwert.
- Wir bieten unseren Mitarbeitern langfristige Entwicklungsperspektiven.
- Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verpflichtung bewusst.
- Der Umweltschutz, die Gesundheit und Sicherheit sowie der soziale Standard der eigenen und der Mitarbeiter der Geschäftspartner haben bei unseren Entscheidungen einen zentralen Stellenwert.
- Unsere Qualitäts-, Sicherheits- und Umweltschutzpolitik sowie unser Verhaltenskodex werden jährlich überprüft und bei Bedarf an neue Erkenntnisse angepasst.

In einem Verhaltenskodex (Code of Conduct) haben wir ein zentrales Regelwerk geschaffen, um unsere Ziele hinsichtlich der Nachhaltigkeit nach innen und nach außen zu kommunizieren.

Ethisch einwandfreies Geschäftsverhalten, eine positive Unternehmenskultur und das Vorleben unserer Werte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Diese Grundsätze fließen in unsere tägliche Arbeit und in unsere Abläufe zur Mitarbeitereinstellung, -ausbildung und -förderung ein.

1.2.1 Strategische Ziele

- Jährlich veröffentlichen wir diesen Nachhaltigkeitsbericht als Teil des jährlichen QM-Management Reviews.
- Er umfasst den Zeitraum Januar bis einschließlich Dezember des jeweiligen Vorjahres.
- Wir steuern unsere Prozesse über das Qualitätsmanagementsystem. Dieses wird durch die internationale Zertifizierungsgesellschaft LRQA Lloyd's Register Quality Assurance zertifiziert.
- Um unser Credo „den richtigen Mitarbeiter, zur richtigen Zeit, am richtigen Ort“ erfüllen zu können, werden unsere Mitarbeiter objektbezogen eingearbeitet und überwacht.
- Je nach Bedarf werden sie beim Verband für Sicherheit in der Wirtschaft geschult. Sie werden motiviert und dabei unterstützt, sich zur Fachkraft für Schutz und Sicherheit fortzubilden.
- Bei der Auswahl von Fahrzeugen werden folgende Präferenzen gesetzt: E-Antrieb – Hybrid-Antriebe – sparsame Benzin- und Dieselmotoren.
- Alle Mitarbeiter werden aufgefordert, vertrauensvoll alle festgestellten (möglichen) Missstände im Unternehmen und in der Zusammenarbeit mit Kunden und z.B. Behörden zu melden. Die Geschäftsführung bearbeitet diese Hinweise vertraulich und zügig.
- Jährlich wird ein Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsprogramm beschlossen und umgesetzt.
- Im Management-Review zum QM-System sind zentral alle Ziele, Kennzahlen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zu Maßnahmen zur ständigen Verbesserung zusammengestellt. Der Erfolg der Maßnahmen wird beim folgenden Management-Review bewertet.
- Unser EDV- und Kommunikationssystem wird ständig ausgebaut. Es wird durch modernste Hardware- und Software-Sicherheitsmaßnahmen geschützt. Die Zugriffe sind auf definierte Personen beschränkt (passwortschützt).

2 Mitarbeiter und Menschenrechte

2.1 Nachhaltige Personalentwicklung

Das Durchschnittsalter der Belegschaft wird laufend beobachtet, um keine Schwierigkeiten durch die demographische Entwicklung zu bekommen. Insgesamt wird eine möglichst gleichmäßig anteilige Durchmischung der Belegschaft im Alter zwischen 25 und 65 Jahren angestrebt. Obwohl der Anteil der 40- bis 65-jährigen höher ist als der Jüngeren, besteht derzeit keine Veranlassung zur Sorge. Viele unserer Mitarbeiter stoßen erst im Alter von über 35 Jahre aus anderen Berufen zu uns.

Sehr wichtig ist für HWD und Tornquist eine lange Betriebszugehörigkeit, um das Wissen der Organisation zu erhalten und ständig auszubauen. Durch motivierte Mitarbeiter ist die Fluktuation bei HWD und Tornquist seit Jahren konstant niedrig. Das in unserer Branche von anderen Unternehmen häufig geübte „hire and fire-Prinzip“ war und ist für die HWD und Tornquist keine Alternative.

01/2022 bis einschl. 12/2022

Das Durchschnittsalter lag 2022 bei der HWD bei 49 Jahren und bei Tornquist bei 51 Jahren.

Die Kündigungsquote lag 2022 trotz einer allgemeinen Arbeitnehmer-Knappheit auf dem Personalmarkt bei unter 3% der Belegschaft. Dabei ist die „natürliche“ Fluktuation aufgrund von Verrentung nicht enthalten.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- Ziel ist eine leichte durchschnittliche Verjüngung der Belegschaft auf durchschnittlich unter 48 Jahre.
- Die Kündigungsquote soll auch 2022 unter 3% liegen.

2.2 Aus- und Weiterbildung

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sind die Basis einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die HWD und Tornquist sorgt dafür, dass ihre Mitarbeiter ihre persönlichen Potenziale entfalten und Ideen einbringen können. Sie sollen und können umfassende Verantwortung übernehmen. In jährlichen Schulungsplänen werden alle Qualifizierungsbedarfe und deren Umsetzung erfasst, geplant und überwacht.

01/2022 bis einschl. 12/2022

Im Durchschnitt wurden die Mitarbeiter der TROPAG 5 Stunden im Jahr intern und extern fortgebildet. Darin enthalten sind nicht die regelmäßigen Unterweisungen nach Objektbegehungen durch Revierführer. Corona-bedingt war das externe Schulungsprogramm sehr eingeschränkt.

Im Berichtszeitraum gab es keine arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter drückt sich unter anderem in einem niedrigen Krankenstand (**2022: 5,6%**) und einer geringen Fluktuationsquote bzw. hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (**2022: 9,5 Jahre**) aus. Der Krankenstand liegt merklich unter dem derzeitigen Branchendurchschnitt von 6,6% in 2022.

93% aller Mitarbeiter von HWD und Tornquist konnten am Jahresende eine § 34a Sachkundeprüfung nachweisen.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- mindestens 5 Stunden Fortbildung pro Mitarbeiter und Jahr
- Besuch von mindestens einer Fachmesse durch GF und Betriebsleiter (sofern sie trotz CORONA stattfinden)
- Keine Arbeitsgerichtsauseinandersetzungen
- Krankenstand unter 5,6 %
- Alle Mitarbeiter sollen eine CSR-Unterweisung erhalten. Hierzu werden u.a. E-learning-Angebote genutzt.
- Anteil der Mitarbeiter mit Sachkundeprüfung § 34a >95%

Nachweise, u.a.:

- Schulungsplan
- ausgewählte Schulungsnachweise, z.B. Ersthelferschulung, CSR-relevante E-learning-Nachweise,

2.2 Chancengleichheit

Alle Mitarbeiter haben die gleichen Chancen und zeitgemäße Arbeitsbedingungen. Als sozial ausgerichtetes Unternehmen sehen wir in der Verschiedenheit von Menschen eine Bereicherung. Bei der Einstellung und Förderung von Mitarbeitern spielen das Geschlecht, das Alter, die Religion, Weltanschauung oder Herkunft und Rasse keine Rolle. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter anonym bei der Geschäftsführung anzeigen (Whistleblower/Hinweisgeber-Verfahrensanweisung).

01/2022 bis einschl. 12/2022

Der Anteil der Frauen an der Belegschaft der HWD/Tornquist beträgt durchschnittlich ca. 15 %. Damit liegt die HWD und Tornquist leicht unter dem Branchenschnitt.

Der Anteil der Frauen in leitender Funktion liegt bei 25 %. Damit liegt die Unternehmensgruppe über dem Branchenschnitt.

Wir legen Wert auf eine interkulturelle Belegschaft, welche z.B. auch spezielle kulturelle Unterschiede in Objekten oder Stadtteilen mit einem hohen Anteil von Immigranten kennen.

Der Anteil von Mitarbeiter*innen mit ausländischen Wurzeln lag 2022 bei der HWD bei 42% und bei der Torquist bei 35%.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

Bei Neubesetzungen von Stellen sollen Frauen bei gleichen Voraussetzungen wie Männer bevorzugt berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem bei der Besetzung von Führungspositionen. Frauenanteil soll dadurch um 10% gesteigert werden.

Frauenanteil in leitender Position >25%

2.3 Menschenrechte

Die zentralen Arbeitsnormen aus dem Global Compact werden umfassend erfüllt, z.B. „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“, „Keine Zwangsarbeit“, „Keine Kinderarbeit“ und „Vermeidung von Diskriminierung“. Die Einhaltung der Menschenrechte fordern wir auch von unseren (technischen) Dienstleistern.

01/2022 bis einschl. 12/2022

Im Betrachtungszeitraum wurden keine Verstöße gegen zentrale Menschenrechte durch uns oder unsere Kunden bekannt. Bei den Besuchen Kontrollen unserer Revierführer wird die Einhaltung stichprobenartig überprüft. Falls Zweifel bestehen, sind die Revierführer angehalten, z.B. die Sachlage bei den lokalen Polizeidienststellen und z.B. Vertretern der Innenbehörde sowie Verbandsmitgliedern zu hinterfragen. Anders stellt sich das Bild beim Umgang von Einzelnen aus der Bevölkerung mit unseren „Uniformträgern“ und/oder „Ausländern“ dar. Hier ist wie im Fall der Polizei und Feuerwehr von einer Verrohung der Sitten auszugehen. Unsere Mitarbeiter werden gezielt geschult, um in solchen Situationen deeskalierend zu handeln. 2022 gab es keine diesbezüglichen Übergriffe, die zu einer Verletzung eines unserer Mitarbeiter geführt hätte.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

Ziel ist es, dass der Markt laufend beobachtet wird, um auf mögliche Menschenrechtsverstöße durch uns, unsere Kunden oder die Öffentlichkeit aufmerksam zu werden. Fälle von z.B. Diskriminierung oder persönliche Angriffe werden erfasst, untersucht und ggf. sofort zur Anzeige bei der Polizei gebracht. Können Kunden Verstöße gegen Menschenrechte oder die guten Sitten nachgewiesen werden, wird die Geschäftsbeziehung aufgehoben.

Durch die sorgfältige Klärung des Dienstumfangs und der örtlichen Gegebenheiten vor Vertragsabschluss werden solche Vorgänge vermieden. Allgemeine Übergriffe auf unsere Streifen oder Objektbetreuer werden durch die Deeskalations-Schulungen unserer Mitarbeiter vermieden oder in der Wirkung gering gehalten.

Im Juli 2023 trat das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft. Dies hat die HWD und Tornquist umgehend umgesetzt: vergl. unten, 6.1.

3 Sicherheit und Gesundheitsschutz

3.1 Allgemeines

Die Sicherheit- und Gesundheit unserer Mitarbeiter hat einen sehr hohen Stellenwert. Bei der laufenden Verbesserung, Überwachung und Sicherstellung wird die Geschäftsführung durch einen Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer und Brandschutzhelfer unterstützt. Dieser Personenkreis wird laufend extern qualifiziert.

Alle Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken, einschl. gegebenenfalls Gefahrstoffe auf Objekten, werden jährlich neu bewertet, um bei Bedarf Vorbeugungsmaßnahmen einzuleiten. Dies erfolgt im Zuge von jährlichen Unterweisungen und Objekt- und Streifenkontrollen durch Revierführer.

01/2022 bis einschl. 12/2022

Krankenstand, s. 2.1

2021 und 2022 gab es keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle bei der HWD oder Tornquist. Den letzten meldepflichtigen Unfall gab es auf einem Objekt der Tornquist 2019 (Verstauchung nach Stolperunfall).

Aufgrund der CORONA-Pandemie wurde bereits 2020 eine diesbezügliche Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisung erstellt, die 2021/22 verifiziert und aktualisiert wurde. Durch den umfassenden Pandemieplan und die getroffenen Vorbeugungsmaßnahmen gelang es, die Dienste vertragsmäßig durchzuführen und „Erkrankungswellen“ zu vermeiden.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- Krankenstand unter 5,6 %
- Keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle, einschließlich Wegeunfälle

Nachweise, u.a.

- Benennung Ersthelfer, Brandschutzhelfer, Sicherheitsbeauftragte
- Tätigkeits- und objektbezogene Gefährdungsbeurteilungen
- Betriebsanweisungen
- Gefährdungsbeurteilung Corona

3.2 Corona-Pandemie

Bereits vor dem Lockdown-Beschluss der Bundesregierung hat die HWD/Tornquist einen Corona-Pandemieplan entwickelt und beschlossen. In den Pförtnerlogen und Büros wurden „Spuckwände“ eingebaut, falls es nicht möglich war, ausreichend Abstände einzuhalten. Bereits Anfang 2020 wurde eine Maskenpflicht eingeführt. 2021 und 2022 wurden die Mitarbeiter täglich getestet.

Im Gebäude der HWD und Tornquist sowie in den Pförtnerlogen der Objekte gelten die allgemeinen Hygieneregeln: Mindestens 1,5 m Abstand halten, Betriebsfremde tragen Masken, Niesen in den Ellenbogen, bei Krankheitsanzeichen, wie z.B. Fieber nicht in die Firma kommen. Letzteres gilt auch für die Streifen.

Seit April 2023 sind die CORONA-Schutzmaßnahmen durch die Bundesregierung aufgehoben. Die HWD und Tornquist wird auch in Zukunft die allgemeinen Hygieneschutzmaßnahmen pflegen, die sich während der Pandemie bewährt haben. Den Mitarbeitern werden weiterhin Masken zur Verfügung gestellt, wenn sie sich schützen wollen. Ferner ermutigen wir sie sich gegen CORONA und Grippe impfen zu lassen.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- keine Corona-Ansteckung eines Mitarbeiters
- verschärfte Grippe-Schutzmaßnahmen, z.B. Impfangebote und -aufforderungen

Nachweise, u.a.

- Corona-Impfquote mind. 1x >85 %
- Impfquote geboostert >80 % (aufgrund DSGVO nicht zu 100 % korrekt erfassbar)
- Motivation der Mitarbeiter, sich gegen Grippe impfen zu lassen, besonders, wenn sie älter als 60 sind (aufgrund DSGVO nicht zu 100 % korrekt erfassbar)
-

3.2 Arbeitssicherheit, Objekt- und Streifenkontrollen

Die Revierführer führen mindestens einmal monatlich eine Kontrolle der einzelnen Objekte und stichprobenartig Streifenmitarbeiter durch. Dabei wird

- die Einhaltung der objektbezogenen Dienstanweisungen
- die Berücksichtigung der Arbeitssicherheitsvorschriften der HWD/Tornquist und des Kunden
- das äußere Erscheinungsbild der Mitarbeiter und
- die Berücksichtigung der Umweltvorschriften (z.B. Mülltrennung, Rauchverbote etc.)

überprüft. Abweichungen werden schriftlich festgehalten. Die getroffenen Korrekturmaßnahmen werden bei Folgebegehungen überprüft.

Vierteljährlich findet eine Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzung (ASA) gem. dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 statt. Dabei werden alle Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzaspekte diskutiert, um Verbesserungsmaßnahmen zu beschließen. Bei der Folge-ASA wird die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft und bewertet.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- Monatliche Protokolle von Objekt- und Streifenkontrollen
- Vierteljährliche ASA-Sitzungen

4 Umweltschutz und Klima

Im jährlichen Umweltschutz- und Arbeitssicherheitsprogramm sind Ziele und Maßnahmen definiert, wie alle Mitarbeiter einen Beitrag zur Verbesserung des Umwelt- und Klimaschutzes leisten können.

4.1 Umweltschutzmaßnahmen in der Verwaltung

Insgesamt sind im Bürobetrieb die Möglichkeiten begrenzt, einen merklichen Einfluss auf den Umweltschutz auszuüben. Zum Beispiel wird bei der HWD und Tornquist folgendermaßen Einfluss auf

den Ressourcenverbrauch genommen: Einsparung von Ausdrucken, Senkung des Wasserverbrauchs durch den Einbau von Wasserreduzierstücken in die Wasserhähne, Senkung des Verbrauchs von elektrischer Energie, einschl. Senkung des Verbrauchs von Heizungsenergie.

Derzeit wird der Bezug von „Grünem Strom“ geprüft, um die CO₂-Belastung pro kWh deutlich zu reduzieren.

01/2022 bis einschl. 12/2022

- Pro qm Bürofläche wurden in Hamburg 106,97 kg CO₂-Emissionen verursacht (Strom + Heizenergie)
- In Itzehoe betrug die CO₂-Emission 13,70 kg/qm.

Die deutlich höhere CO₂-Emission in Hamburg ist mit dem Alter des Gebäudes und dem hohen Publikumsverkehr zu begründen. Ferner ist dort die energieintensive NSL integriert.

Ziele 01/23 – 01/2024:

- HWD: Weniger als 107 kg CO₂ für Strom und Fernwärme pro qm Bürofläche
- Tornquist: Weniger als 13,7 kg CO₂ für Strom und Gas (Heizung) pro qm Bürofläche
- Keine Umweltunfälle mit Wasser-, Luft- oder Bodenverunreinigung
- Kopierverbrauch um 5 % senken
- E-Fahrzeuge sollen möglichst mit „Grünem Strom“ betankt werden.

Nachweise, u.a.

- Stromabrechnung (bei „Grünem Strom“ verminderte CO₂-Belastung/kWh)
- Fernwärmeabrechnung
- Statistik Papierverbrauch
- Gasverbrauchsabrechnung

4.2 Abfälle

Eine Auswertung ist nicht möglich, da lediglich Hausmüll anfällt, der durch die städtische Müllabfuhr ungewogen entsorgt wird. Die HWD und Tornquist trennt den Gewerbeabfall in Papier und Restmüll.

Auf den Objekten werden die Abfälle gemäß den Kundenvorgaben getrennt und entsorgt. Spezielle Vorgaben sind Bestandteil der Objekt-Dienstanweisungen.

4.3 Fahrzeuge

Die HWD und Tornquist verfügen über einen großen Fahrzeugpark für Revierfahrten. Dabei wird auf Folgendes Wert gelegt:

- Geringe spezifische Verbräuche
- Ausreichende Reichweite (**es ist Firmen-Sicherheitspolitik, dass zu jeder Zeit Brennstoff für über 200km zur Verfügung stehen**)

- Keine oder geringe gesundheitsschädlichen Abgase (Feinstaub und Stickoxide)
- Geringe Lärmentwicklung (Hamburg mit dichter Bebauung, deshalb viele Benzinler)
- Langlebigkeit der Fahrzeuge
- Gesundheitsschutz- und Sicherheitsaspekte
- Guter Instandhaltungszustand
- Gesamtkosten/km

Aufgrund der Lärmentwicklung und Abgasentwicklung ist der Anteil von Dieselfahrzeugen in Hamburg insgesamt gering. Die Anwohner sollen nachts nicht durch laute Streifenfahrzeuge gestört werden. In Itzehoe ist die Lärmbelästigung durch großzügige Bebauung geringer. Andererseits sind pro Fahrzeug deutlich weitere Strecken zurückzulegen, wodurch der geringere Kraftstoffverbrauch eines Diesel-PKW's von großem Vorteil ist.

Die geringen Reichweiten und langen Ladezeiten lassen E-Fahrzeuge nur bedingt zu. Hierbei sind ferner die relativ hohen Kosten pro km für das Fahrzeug nachteilig. Hier müssen die Kunden von den höheren Kosten überzeugt werden. Typische E-Kleinwagen haben eine Reichweite von lediglich 150 bis 250 km. Diese Strecken sollen unsere Fahrzeuge stets als Reserve zur Verfügung haben, um im Notfall voll einsatzfähig zu sein!

Ständig wird geprüft, ob es nachhaltigere Alternativen bei der Fahrzeugauswahl gibt. Wichtig ist ein guter Instandhaltungszustand der Fahrzeuge, um die Verbräuche niedrig zu halten, eine hohe Fahr- und Ausfallsicherheit zu gewährleisten sowie den Fahrzeugwert zu erhalten.

Die Fahrzeugbräuche schlagen sich sehr stark im CO₂-Fussabdruck nieder.

4.4 Verhalten im Straßenverkehr

Die Mitarbeiter sind angehalten, sich vorbildlich im Straßenverkehr zu verhalten. Dabei wird auf Folgendes Wert gelegt und stichprobenartig durch die Revierführer überprüft:

- Beachtung der Straßenverkehrsordnung
- sparsame Fahrweise
- Motor-aus-Politik: Energieeinsparung und Vermeidung von Lärm
- Vermeidung des Parkens in der „zweiten Reihe“
- sofortige Meldung von Schäden und Fehlfunktionen an den PKW
- die Energiereserve sollte stets einen Einsatz von mehr als 200km ermöglichen

Sollten unsere Revierfahrer und andere im Auftrag der Firma eingesetzten Mitarbeiter ein Bußgeld wegen Verstoß gegen die Straßenverkehrsordnung auferlegt bekommen oder Reklamationen von Kunden oder Nachbarn geäußert werden, wird die Ursache untersucht und der betreffende Kollege/Kollegin unterwiesen.

01/2022 bis einschl. 12/2022

2022 gab es kein Bußgeldverfahren wegen Fehlverhaltens im Straßenverkehr. Ferner gab es keine Reklamationen von Kunden oder deren Nachbarn wegen z.B. Falschparken oder Lärmstörung. Es

gab keine Unfälle mit Umweltschäden, z.B. Boden- und Wasserverunreinigungen durch auslaufende Treibstoffe oder Motoröle.

01/2023 bis einschl. 12/2023

- Keine Beanstandungen wegen Lärmbelästigung oder Falschparken
- Kein Bußgeld wegen Verletzung der Straßenverkehrs-Ordnung

Nachweise, u.a.

- Betriebsanweisungen

5 Verhaltensrichtlinien, Code of Conduct

5.1 Code of Conduct, Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter der HWD und Tornquist sowie für unsere Partnerunternehmen, z.B. bei der Installation von Sicherheitstechnik. Wir arbeiten nur mit Lieferanten/-Dienstleistern mit einem hohen Qualitäts-, Umweltschutz-, Sicherheitsstandard zusammen, die darüber hinaus eine hohe soziale Kompetenz aufweisen.

1. Verhalten

Die HWD und Tornquist handelt ökonomisch, sozial, qualitäts- und umweltbewusst mit hohen ethischen Grundsätzen. Wir erwarten von unseren Beschäftigten oder beauftragten Lieferanten und Dienstleistern, dass sie stets nach höchsten beruflichen Standards handeln. Sie werden in keinem Fall bei jedweder Art von Steuer- oder Umweltkriminalität mitwirken.

2. Einhaltung von Gesetzen

Die Führungskräfte der HWD und Tornquist sowie deren Mitarbeiter sind verpflichtet, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln in ihrem Verantwortungsbereich vertraut zu machen und einzuhalten. Dies gilt auch für unsere Dienstleister und Lieferanten.

3. Bestechung und Korruption

Die HWD und Tornquist bieten keine Bestechungsgelder oder andere unangemessene Vorteile an, versprechen keine, fragen nicht danach, verlangen oder akzeptieren keine, mit dem Ziel einen Kunden zu behalten, einen Abschluss zu sichern oder die Entscheidungen oder Aktivitäten einer staatlichen Behörde zu beeinflussen.

Unseren Beschäftigten ist es untersagt, Gefälligkeiten jeglicher Art anzunehmen, die an einen ungebührlichen Vorteil gekoppelt sind. Auch unsere Geschäftspartner sind angehalten Interessenskonflikte zu vermeiden, die ein Korruptionsrisiko bergen.

4. Beziehungen zu den Mitarbeitern, Teamarbeit

HWD und Tornquist arbeiten aktiv daran, ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, um die Abwesenheit der Mitarbeiter bedingt durch Krankheiten, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingten Verletzungen und Drogenabhängigkeiten zu

reduzieren. Gewalt, Bedrohung, aggressives Verhalten, Mobbing, Beleidigungen und ähnliche Verhaltensweisen werden am Arbeitsplatz nicht toleriert.

Wir fördern eine konstruktive Teamarbeit unserer Beschäftigten. Durch die Vielfalt unserer Mitarbeiter und Geschäftsfelder sind wir erfolgreich.

5. Diskriminierung

HWD und Tornquist bieten allen Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen und Chancen; ohne Unterschied oder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ethnischer Herkunft, des Alters, einer Behinderung, religiöser oder sexueller Ausrichtung. Wir gehen aktiv gegen jede Art der Diskriminierung vor.

6. Koalitionsfreiheit der Mitarbeiter

Die HWD und Tornquist respektieren das Recht Mitarbeitervertretungen zu gründen und Mitglied zu werden. Jegliche Form von politischer, religiöser oder jeder anderen Art von Propaganda am Arbeitsplatz wird nicht akzeptiert.

7. Kinderarbeit

Die HWD und Tornquist toleriert keine Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen. Das Mindestalter für eine Beschäftigung bei der HWD und Tornquist ist 18 Jahre. Von Lieferanten und Dienstleistern wird erwartet, dass sie keine Jugendlichen unter 15 Jahren beschäftigen

8. Zwangsarbeit, Schwarzarbeit

HWD und Tornquist toleriert keine Zwangsarbeit in der Unternehmensgruppe und bei den Geschäftspartnern.

9. Dokumentation Arbeitsverhältnis, Vergütung

HWD und Tornquist schließen mit den Mitarbeitern schriftlich Arbeitsverträge. Diese beinhalten die geltenden Arbeits- und Sozialversicherungsstandards.

HWD und Tornquist gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn dem in der Branche üblichen oder gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Die Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Regelungen.

10. Beziehungen zu den Kunden

HWD und Tornquist gewinnen das Vertrauen ihrer Kunden indem ihnen Qualität garantiert wird. Wir informieren unsere Kunden, Lieferanten und Dienstleister über den Verhaltenscodex.

11. Beziehungen zu anderen Akteuren

HWD und Tornquist erwarten von allen Lieferanten, dass sie die oben genannten Anforderungen auch erfüllen. Wenn HWD oder Tornquist Lieferanten, Subunternehmer und Partner bewertet und auswählt, ist es ein wichtiges Kriterium, die Anforderungen des Verhaltenscodexes zu erfüllen.

12. Menschenrechte

Wir unterstützen und respektieren internationale Abkommen bezüglich der Menschenrechte und wir stellen sicher, dass wir nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind. Sofern wir bei unseren Kunden, Lieferanten oder Dienstleister Verstöße feststellen, kündigen wir die Zusammenarbeit auf.

13. Umwelt

Der Schutz der Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der HWD und Tornquist. Hierfür wurden Verfahren und Standards für die Senkung von Emissionen und des Ressourcenverbrauchs eingeführt. Die gültigen Gesetze und Forderungen aus Genehmigungen werden eingehalten.

14. Datenschutz

HWD und Tornquist verarbeiten personenbezogene Daten ausschließlich der Datenschutzgrundverordnung und bereitet sich auf die E-Privacy-Bestimmungen vor.

Wir schützen Informationen, die unsere Kunden uns für die ordnungsgemäße Durchführung von Aufträgen anvertrauen.

15. Folgemaßnahmen und Berichterstattung

Wir überprüfen die Einhaltung des Verhaltenscodexes einmal pro Jahr. Diese Überprüfung erfolgt im Zuge interner Qualitätsmanagement-Audits. Alle Mitarbeiter bestätigen, dass sie den Verhaltenscodex vollständig verstehen und in die Praxis umsetzen können.

Die HWD und Tornquist vermeidet trotz hohem kurzfristigem Bedarf von Mitarbeitern Schwarzarbeit. Hierzu werden die Möglichkeiten von zuschlagspflichtigen Überstunden oder nicht voll ausgelasteten (geringfügig) Beschäftigten genutzt. Der damit verbundene sehr hohe Aufwand für die Arbeitsplanung und -steuerung sowie die hohen Lohn- und Sozialabgabenkosten werden in Kauf genommen. Wir fühlen uns für die soziale Absicherung unserer Mitarbeiter verantwortlich. Dies wird im Zuge behördlicher Überprüfungen bestätigt.

6 Korruptionsprävention

Der Verhaltenskodex und die „Verhaltensrichtlinien, Code of Conduct“ der HWD und Tornquist, verpflichten alle Mitarbeiter, Korruptionen und Bestechungen zu unterlassen.

Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens wie Kugelschreiber, Kalender etc.). Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, müssen von der Geschäftsleitung genehmigt werden.

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

Die HWD und Tornquist spenden an keine politischen Parteien, Organisationen oder Einzelpersonen, deren Ziele unserer Unternehmensgrundsätze widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

01/2022 bis einschl. 12/2022

2021/22 wurde kein Korruptions- oder Bestechungsfall gemeldet/festgestellt.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- 0 Korruptionsfall
- 0 Bestechungsfall

6.1 Whistleblower Procedure, Hinweisgeber-Verfahrensweisung

(Erweiterung des Berichts nach QMS-Änderung am 01.09.2023)

Am 02. Juli 2023 trat das „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“, kurz: Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Das Gesetz soll einerseits die Hinweisgebenden vor Sanktionen (z.B. Kündigung...) schützen und andererseits den Arbeitgeber verpflichten, kurzfristig die Meldung zu bearbeiten. Damit wurde die EU-Whistleblower-Richtlinie EU 2019/1937 in deutsches Recht umgesetzt. Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitern* (ab 17. Dezember 2023: mit mehr als 50 Mitarbeitern) müssen ein Hinweisgebersystem im Unternehmen mit einer Meldestelle einrichten.

Folgende Meldungen sollen gem. §2 des Hinweisgeberschutzgesetzes von der Meldestelle entgegengenommen und mit Unterstützung durch die Fachvorgesetzten und die GF bearbeitet werden:

- Straftatbestände
- Ordnungswidrigkeiten, soweit es um den Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder den Schutz der Rechte von Beschäftigten oder deren Vertretungen geht
- bestimmte weitere Rechtsvorschriften auf Bundes-, Landes- oder EUEbene, die in § 2 HinSchG einzeln benannt werden, u.a.:
 - Vorschriften zur Geldwäsche-Bekämpfung
 - Vorgaben zur Produktsicherheit
 - Vorgaben zum Umweltschutz
 - Datenschutz

Inzwischen hat die HWD und Tornquist ein Hinweisgeberschutzsystem in das QM-System integriert. In einer Verfahrensanweisung sind die Pflichten, Befugnisse und Verfahren definiert.

In der Verfahrensanweisung werden alle Mitarbeiter motiviert, Fehlverhalten und vor allem auch Verstöße gegen den Verhaltenskodex anzuzeigen. In diesem Fall wird ihnen absolute Vertraulichkeit zugesichert. Ziel ist es Schaden von der Firma abzuwenden.

Ziel 01/2023 bis einschl. 12/2023

- Schulung aller Mitarbeiter
- Rückmeldung des Empfangs von Hinweisen innerhalb von im Durchschnitt weniger als zwei Arbeitstagen
- Entscheidung über Vorgehen und Rückmeldung an Hinweisgeber innerhalb von durchschnittlich 4 Arbeitstagen

7 Gesellschaftliche Verantwortung

Die HWD und Tornquist versteht sich als Teil der Gesellschaft und ist sich gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Dies betrifft vor allem das regionale Umfeld. Wir pflegen ein gutes Verhältnis zu allen Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg, des Landes Schleswig-Holstein sowie den Nachbarn unserer Standorte.

Anwohner werden mit ggf. einer Lärmbeschwerde sofort empfangen, um die Sachlage zu klären und eine Lösung zu finden.

Um jungen Menschen einen Einblick in das Tätigkeitsfeld der TROPAG zu geben, ermöglichen wir es Schülern und Studenten ein Praktikum zu machen.

8 Ständige Verbesserung des CSR-Standards bis einschließlich 12/2023

KPI	Ziel bis 31.12.2023	Maßnahmen	durch
Std. Fortbildung pro MA und Jahr	5	Laufende Prüfung Bedarf	Betriebsleiter
Besuch Fachmessen	Mind. 1	Fortbildung und Pflege Kunden- und Lieferantenkontakte	GF, Betriebsleiter
0 Arbeitsgerichts-auseinandersetzungen	0	Einhaltung gesetzlicher Normen, offensives Konfliktmanagement	GF
Krankenstand in %	Unter 5,6%	Allgem. Gesundheitsschutzmaßnahmen Gutes Betriebsklima/Motivation/ Kommunikation	GF
CSR-Unterweisung	100%	Jährliche Unterweisung	Betriebsleiter
Frauenanteil insgesamt	>15% (gew.) >25% (Büro)	Bevorzugung von Frauen bei gleichen Qualifikationen	GF
Internationalität der Belegschaft	>5 Nationalitäten	Bei Bedarf spezielle Integrationsmaßnahmen, z.B. Sprachkurse	GF
Kein Fall von Menschenrechtsverletzung durch HWD/Tornquist	0	Whistleblower-System, Leitfaden 18, lfd. Beobachtung	GF, alle MA
Arbeits- und Wegeunfälle	0	Lfd. Unterweisung Mitarbeiter, Betriebsrundgänge, Objektkontrollen	Betriebsleiter
Corona-Ansteckung	<5 Fälle	Umsetzung Pandemie-Plan	GF, MA
Bußgeld wg. Verkehrsverstößen	0	Unterweisung Mitarbeiter, laufende Kontrolle	GB
Terroristische Vorfälle in den Objekten	0	Schulung, Sensibilisierung der Mitarbeiter	GF
Anzahl Vorfälle mit Umweltschäden	0	Genauere Instruktionen an alle Beteiligten	Betriebsleiter
Stromverbrauch und damit verbundene CO2 Emissionen senken HWD	<141 KW/qm Büro	Stand-by-Geräte ausschalten Alle E-Geräte bei Nichtgebrauch ausschalten	Alle MA
Fernwärmeverbrauch und damit verbundene CO2 Emissionen senken, HWD	<293 KW/qm Büro	Stoßlüften, Opt. Bürotemperatur	Alle MA
Stromverbrauch und damit verbundene CO2 Emissionen senken Tornquist	<15,8 KW/qm Büro	Stand-by-Geräte ausschalten Alle E-Geräte bei Nichtgebrauch ausschalten	Alle MA
Prüfung Beschaffung von „Grünem Strom“ HWD	Senkung CO2-Belastung um ca. 50%	Auswahl und Beauftragung eines Anbieters oder bestehenden Anbieters	GF
Prüfung Beschaffung von „Grünem Strom“ Tornquist	Senkung CO2-Belastung um ca. 50%	Auswahl und Beauftragung eines Anbieters oder bestehenden Anbieters	GF



Gasheizungsverbrauch und damit verbundene CO2 Emissionen senken, Tornquist	<25 kWh/qm Büro	Stoßlüften, Opt. Bürotemperatur	Alle MA
Korruptionsfälle	0	Laufende Beobachtung	Alle MA
Bestechungsfälle	0	Laufende Beobachtung	Alle MA
Nachwuchsförderung: Anzahl Praktikanten	>=1 pro Jahr	Vertrag und Betreuung	GF
HWD: CO2 Fußabdruck/Arbeitsstunde	<0,60 kg CO₂ /Arbeitsstd.	Senkung Energieverbräuche (Strom, Fernw., Diesel, Benzin)	Alle
Tornquist: CO2 Fußabdruck/Arbeitsstunde	<0,58 kg CO₂ /Arbeitsstd.	Senkung Energieverbräuche (Strom, Heizgas, Diesel)	Alle

9 Unser CO₂-Fußabdruck

CO₂-Äquivalente, Greenhouse Gas Protocol:

In der Gesamtmenge sind die direkten Emissionsfaktoren und die indirekten Emissionen enthalten. Die indirekten Emissionen entstehen z.B. durch die Förderung, den Transport und die Raffinierung von Heizöl. Quellen, z.B. www.enbw.DE, www.PROBAS-Umweltbundesamt.de; www.IZU.BAYERN.DE; www.OEKO.DE/SERVICE/GEMIS/DE, <https://www.ista.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/co2-rechner/#calc-home>

Verbrauchsquelle	Menge	Einheit	CO ₂ -Äquivalent	CO ₂ -Äquivalent (kg/kWh)	CO ₂ 2021 (kg)
HWD					
Strom	35399	kWh	490	g/kWh	17345,51 kg CO ₂
Fernwärme	73926	kWh	130	g/kWh	9610,38 kg CO ₂
Diesel	3403	l	2630	g/l	8949,89 kg CO ₂
Benzin	28431	l	2320	g/l	65959,92 kg CO ₂
Strom E-Fahrzeuge	s. oben				kg CO ₂
Total HWD					101865,7 kg CO ₂
total gef. Km:	520212				
CO ₂ / km	0,14399862	kg			
Tornquist					
Strom	2252	kWh	490	g/kWh	1103,48 kg CO ₂
Erdgas	3566	kWh	240	g/kWh	855,84 kg CO ₂
Diesel	14754	l	2630	g/l	38803,02 kg CO ₂
Benzin	297	l	2320	g/l	689,04 kg CO ₂
Strom E-Fahrzeuge	s. oben				kg CO ₂
Total Tornquist					41451,38 kg CO ₂
total gef. Km:	188734				
CO ₂ / km	0,209247194	kg			
Bürofläche HWD:	252	qm			
CO ₂ /qm Bürofläche:	106,97	kg/qm			In diese Berechnung geht Heizenergie und verbrauchter Strom im Büro
Bürofläche Tornquist	143	qm			ohne DG-Wohnung
CO ₂ /qm Bürofläche:	13,70	kg/qm			In diese Berechnung geht Heizenergie und verbrauchter Strom im Büro
geleistete Arbeitsstunden			CO ₂ in kg	CO ₂ /Std.	kg
HWD	168712	Std.	101865,7	0,603785	kg CO₂/Std
Tornquist	70972	Std.	41451,38	0,584053	kg CO₂/Std
Total	239684	Std.	143317,08	0,597942	kg CO₂/Std