

Unternehmen

CSR - Nachhaltigkeitsbericht 01/2021

Es ist uns ein Bedürfnis, Verantwortung für die Gesellschaft zu übernehmen ...

Ökonomie

Unsere Geschäftsfelder liegen in den Bereichen „Erneuerbare Energie“ und „Energieeffizienz“. Wir bieten keine Dienstleistungen für die Umsetzung von Vorhaben an, die aus unserer Sicht nicht umweltverträglich sind.

Mit dem Ziel der Dekarbonisierung und der Schonung der Ressourcen setzen wir unser Know-how ein und bieten unseren Kundinnen und Kunden durch die stetige Entwicklung neuer Dienstleistungen zeitgemäße und konkrete Lösungen.

»Wir denken in Generationen«

– das ist der Leitgedanke der EWS.

MitarbeiterInnen-Beteiligung

Jährlich wird ein bestimmter Teil des Gewinns an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausbezahlt.

Gewinnverteilung

Jährlich wird ein bestimmter Teil des Gewinns sozialen Projekten und NGOs zur Verfügung gestellt:

- _ Entwicklungshilfeprojekte, bevorzugt über persönliche Kontakte
- _ „Nachbar in Not“, „Ärzte ohne Grenzen“
- _ Plattform gegen Atomgefahren (PLAGE)

Social Sponsoring

- _ Internationaler Tag des Windes (jährlich)
- _ Make a wish (Kinderwünsche erfüllen)
- _ Wilder Wind (Schulprojekt der IG Windkraft zum spielerischen Lernen von erneuerbaren Energien)
- _ Schulsponsoring (BORG Straßwalchen, HTL Braunau)
- _ lokaler Kulturinitiativen und Sportvereine (Fußball, Laufveranstaltungen).

Wir sponsern die Sache, jedoch nicht Parteien.

Wir tätigen „grüne Finanzanlagen“.

Ökologie / Energie

- _ Unser klares Ziel ist, treibhausgasfrei zu wirtschaften. Wir erstellen seit 2017 -regelmäßig unseren Corporate Carbon Footprint.
- _ Unser Bürogebäude wurde im September 2005 mit dem Oberösterreichischen Holzbaupreis / Sonderpreis für energieeffiziente Bauweise ausgezeichnet.
- _ Mit der Erweiterung zum „Technologie- und Dienstleistungszentrum Windenergie“ im November 2012 wurde aus einem Niedrigenergie- ein Plusenergiehaus. Ein Energiespeichersystem liefert 100 % erneuerbare Energie auf Knopfdruck. Auch an unsere Arbeitsplätze stellen wir höchste Ansprüche an Ergonomie, Ökologie und Ökonomie.
- _ Eine Photovoltaik Anlage mit einer Leistung von 15 kWp dient der Stromversorgung und produziert „Treibstoff“. Eine 22 m² große thermische Solaranlage dient der Warmwasserbereitung und Übergangsheizung. Reicht die Sonnenwärme für die Beheizung nicht aus, übernimmt eine vollautomatische Pelletsheizung (21 kW) die Wärmeversorgung. Die Klimatisierung erfolgt über eine kontrollierte Raumbelüftung mittels Grundwasser.
- _ Bereits seit 2001 beziehen wir 100% Ökostrom.
- _ Unsere Printmedien drucken wir klimaneutral auf Umweltschutzpapier und haben das österreichische Umweltzeichen. 2015 wurde im Bereich Rechnungswesen das „papierlose Büro“ eingeführt. Das gesamte EWS Team ist angehalten Ausdrücke zu vermeiden.
- _ Nach Möglichkeit werden Büroartikel, Reinigungsmittel, Lebensmittel, nach ökologischen Grundsätzen eingekauft (z. B. Fair Trade Kaffee seit der Firmengründung 1994, gesunde Jause, überwiegend Verwendung von Umweltschutzpapier). Seit 2013 gibt es für das Team in Munderfing ein kostenloses Mittagessen, das von einem regionalen Unternehmen angeliefert wird. Bei Veranstaltungen werden nach Möglichkeit regionale Bioprodukte verwendet. Produkte mit kurzen Transportwegen werden bevorzugt. Auch beim Kauf von Geschenken wird auf den sozialen und ökologischen Aspekt geachtet (z.B. Fair Trade Produkte, lokale Produkte). Geräte und Anlagen werden nach Energieverbrauch ausgewählt.

- _ Das gesamte EWS Team wird zum sparsamen Energieverbrauch animiert.

Verkehr / Mobilität

- _ Bahn- und Bushaltestelle waren ein Kriterium bei der Standortauswahl.
- _ Vereinbarung mit MitarbeiterInnen bei Dienstreisen nach Möglichkeit die Hierarchie 1. öffentliches Verkehrsmittel, 2. Elektro Fahrzeug, 3. Benzin oder Diesel PKW einzuhalten.
- _ Flugreisen bis zu einer Entfernung von 1000 km sind zu vermeiden. Die Entscheidung für Alternativen basiert auf dem Carbon Footprint.
- _ Einsparung von Fahrten durch verstärkten Einsatz von Kommunikationstechniken (z.B. MS Teams)
- _ Ankauf der ÖBB Vorteils card bzw. Österreich card für MitarbeiterInnen im Außendienst.
- _ Neun E-Tankstellen, auch zur kostenlosen Nutzung für MitarbeiterInnen).
- _ Neunzehn der insgesamt vierundzwanzig PKWs wurden bis Ende 2020 auf effizienten Elektro Antrieb umgestellt. Diese stehen MitarbeiterInnen für dienstliche und private Nutzung zur Verfügung.
- _ Vereinbarung mit MitarbeiterInnen zu einer energiesparenden Fahrweise.
- _ Bildung und Förderung von Fahrgemeinschaften bei Dienstreisen.
- _ Zwei überdachte Radabstellplätze
- _ Freiwillige Verpflichtung zu CO₂ Kompensationszahlungen für Flüge zur Unterstützung von Klimaschutzprojekten (www.climateaustria.at).

Klimabündnisbetrieb

(seit November 2005)

Soziales und Gesundheit

Die EWS ist seit Februar 2017 Inhaberin des von der OÖ GKK verliehenen Gütesiegels Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Das BGF-Gütesiegel ist eine nationale Auszeichnung für die Implementierung der betrieblichen Gesundheitsförderung im Unternehmen.

_ Frauen/ MitarbeiterInnen: Anteil der Frauen an der Gesamtzahl: 35,7 %. Geschlechtsneutrales Entlohnungsschema.

_ Anstellung von mindestens einer/m Praktikantin/en jährlich.

_ Arbeitszeit: Möglichkeit der Gleitzeitregelung angepasst an die familiäre Situation (Stundenpläne, Kindergartenöffnungszeiten, Fahrpläne...) und auch von Teilzeitmodellen. Unterstützung insbesondere der Väterkarenz zur Förderung von Familien und der Frauen im beruflichen Wiedereinstieg.

_ Bildung und Ausbildung: Bildungsplan für MitarbeiterInnen nach Maßgaben des Unternehmens und unter Berücksichtigung der persönlichen Wünsche. Unterstützung der „Bildungskarenz“.

Integration neuer Mitarbeit/innen durch „Patensystem“ und Plan zur Einschulung.

_ Gesundheit: Täglich warmes Mittagessen bzw. gesunde Jause für MitarbeiterInnen (nach Möglichkeit Einkauf von Bioprodukten mit kurzen Transportwegen).

Jährliche Veranstaltung eines Betriebsausfluges mit PartnerInnen der MitarbeiterInnen - bevorzugt mit öffentlichen Verkehrsmitteln und integriertem Bildungs- und Sportprogramm zur Förderung des Team-Gedankens.

Bemühungen hinsichtlich Erstellung eines Gesundheitsprogramms.

Sportgeräte zum Stressabbau während der Arbeitszeit werden zur Verfügung gestellt.

Angebot von Möglichkeiten zur Entspannung im Sozialraum sowie auf der Terrasse.

Befragungen der MitarbeiterInnen werden im Rahmen der jährlichen MA Gespräche durchgeführt – insbesondere Ermittlung des „Wohlfühlfaktors“, Beitrag zum KVP und zur Innovation des Unternehmens.

Regelmäßiger Check der Arbeitsplätze durch einen Arbeitsmediziner und eine Sicherheitsfachkraft der AUVA.

_ Unterstützung von MitarbeiterInnen in außergewöhnlichen Situationen wie Notsituationen.

Verhaltenskodex für unsere MitarbeiterInnen sowie GeschäftspartnerInnen

Die Energiewerkstatt Gruppe hat eine gesetzeskonforme und ethisch orientierte Unternehmenskultur. Die ethischen Verhaltensregeln sind von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuhalten. Die Kenntnis des Verhaltenskodex sowie das Wissen über die Strafbarkeit der Nichteinhaltung ist von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterzeichnen. Die EWS achtet auch bei der Auswahl ihrer Auftragnehmer, Lieferanten, Subunternehmer und Projekt- und Kooperationspartner, kurz „Geschäftspartner“, darauf und erwartet von diesen, dass sie sich ebenfalls zu einer gesetzeskonformen und ethisch orientierten Geschäftstätigkeit verpflichten.

Der Verhaltenskodex richtet sich insbesondere gegen Bestechung sowie die Gewährung und Annahme von rechtswidrigen bzw. nicht orts- oder marktüblichen Geschenken und gegen Verstöße gegen wettbewerbsrechtliche, kartellrechtliche oder vergaberechtliche Vorschriften. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von unseren Geschäftspartnern, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit alle anwendbaren Gesetze und Regelungen zum Schutz der Umwelt beachten und dass sie bei der Erbringung der Leistung ökonomische, ökologische und soziale Aspekte angemessen abwägen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Wir möchten mehr tun und haben uns folgende Ziele gesetzt:

- _ bei Neueinstellung von Personal Bevorzugung von Frauen bei gleicher Qualifikation
- _ Laufende Anpassung der „Post Fossil Strategy“ für unser Unternehmen, Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen
- _ Österreichische Standards für Planung und Umsetzung bei internationalen Projekten