

# Nachhaltigkeitsprofil

zu den zehn Leitmotiven der unternehmerischen Verantwortung für Nachhaltigkeit  
bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen.

Unser **fairpflichtet** Nachhaltigkeitsprofil berücksichtigt die Einhaltung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen ([SDG Sustainable Development Goals](#)).  
Beispielhaft finden Sie für drei SDG's, die für die Veranstaltungsbranche eine besondere Bedeutung haben, die entsprechende Zuordnung der [fairpflichtet Leitlinien](#):



**fairpflichtet** Leitmotive:  
6 • 7



**fairpflichtet** Leitmotive:  
1 • 3 • 4 • 5 • 8 • 9 • 10



**fairpflichtet** Leitmotive:  
1 • 2 • 3 • 4 • 5 • 6 • 8 • 10

1. STRATEGIE. Nachhaltiges Wirtschaften heißt strategisch handeln, in Führung gehen und heißt Integration in die Unternehmensprozesse.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
Umsetzung und Ausbau der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen	<p>Einsatz Nachhaltigkeitsbeauftragte mit Team</p> <p>Kontinuierliche Überwachung und Einführung von Verbesserungsmaßnahmen</p> <p>Beteiligung an Umweltschutzkampagnen</p> <p>Ausbau/Pflege des Themas auf der Website</p>	<p>Unterstützung von fairpflichtet</p> <p>Beteiligung an den Nachhaltigkeitstagen BW 2016 u.a.</p> <p>Teilnahme an greenmeetings- und events-Konferenz</p>	<p>Seit Herbst 2014</p> <p>Seit 2016</p>	<p>Richtlinien allgemeiner Art, für Mitarbeitenden, besondere Berücksichtigung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender</p> <p>Fairpflichtet-Bericht 2016 Verankerung in den Kongressorganisations- und Aktionsplänen</p>

2. Nachhaltigkeit wird vor allem als CHANCE verstanden; zur Lösung von Auswirkungen unternehmerischen Handelns in der Zukunft und zum Nutzen aller.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
-------	-------------------	-------------------------	---	----------

	Richtlinie der Nachhaltigkeit	<p>Erstellung Richtlinie Nachhaltigkeit, die die internen Abläufe regelt</p> <p>Leitfaden nachhaltiges Autofahren</p> <p>Bildung von Fahrgemeinschaften zum Kongressort oder internen Meetings</p> <p>Starke Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (vor allem DB)</p> <p>Meetings via Internet</p> <p>Papierloses Auswahlverfahren von Bewerbungen, nahezu papierloses Handling beim Gesprächs- und Auswahlprozess</p>	<p>Seit 2008</p> <p>Seit 2011</p> <p>seit 2010, nochmals verstärkt seit 2012 durch Corona-Pandemie 2020/2021 ausschließlich sowohl mit Kundinnen und Kunden, Online-Kongresse und vor allem bei internen Meetings un</p> <p>seit 2009</p>	Richtlinien allgemeiner Art, für Mitarbeitenden, besondere Berücksichtigung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitende
--	-------------------------------	--	---	--

		<p>Bewerbungsgespräche sowohl digital als auch in Präsenz</p> <p>Seit 2019</p> <p>Während der Corona-Pandemie ausschließlich digital</p> <p>Seit 2020/2021 ff, digitaler Bewerbungsprozess wurde auch 2022 ff beibehalten</p> <p>Intensive Vermittlung der Richtlinien bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitenden</p> <p>Seit 2008</p> <p>Kontinuierliche Sensibilisierung des Teams</p> <p>Seit 2008</p>	
	<p>Zusammenarbeit mit nachhaltig agierenden Dienstleistern/ Lieferanten wird bevorzugt</p> <p>Beratung unserer Auftraggebenden sowie unseres Kundenkreises</p>	<p>Kooperationen mit der Deutschen Bahn für Kongressdelegierte sowie starke Nutzung bei internen Reisen</p> <p>Seit 2011</p> <p>Im Rahmen der Kongressorganisation</p> <p>Seit 2011</p>	<p>Bestellungen und Rechnungen unseres Büromateriallieferanten</p> <p>DB Veranstaltungstickets</p> <p>Richtlinien und Leitfäden, eigens angefertigte „Grüne Liste“ und Kongressorganisations- sowie Aktionspläne</p>

### 3. Der ‚nachhaltige Unternehmer‘ erfüllt seine Verantwortung in der Region zur Steigerung des GEMEINWOHLS

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
Auswahl dienstleistender Unternehmen	Vermeidung von Transporten	Vorrangige Auswahl regionaler Druckereien, Cateringunternehmen, Messebaufirmen etc., je nach Bürostand- oder Kongressort	Seit 2008	Richtlinie Richtlinien allgemeiner Art, für Mitarbeitenden, besondere Berücksichtigung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender und der Nachhaltigkeit
Auswahl der Hotels nach umweltfreundlichen Gesichtspunkten	Verstärkte Nutzung der ÖPNV-Möglichkeiten/Laufnähe am Kongressort			
Aufbau einer internen „Grünen Liste“	Sammeln/Archivieren/Nutzen nachhaltiger Anbietender und ihrer Leistungen		Seit 2015 Dadurch stetiges Wachstum, Pflege, Koordination durch eigenes Nachhaltigkeitsteam, genutzt von unseren Kongressorganisationsprofis	Internes CongressVeranstaltungsSystem CVS

Soziales Engagement	Unterstützung sozialer Projekten (international/regional), unter anderem durch die jährliche Weihnachtsspende	z.B. Unterstützung von Kinder- und Waisenhäusern in Tsunami-Regionen, finanzielle materielle Unterstützung der Kinderkrebs-Station der Uniklinik Freiburg, 24-Gute-Taten-Kalender, Ananas- und Mango-Aktion aus fairem Handel etc., Unterstützung von Schulbildungsmaßnahmen für Mädchen/Frauen	Seit 1992	Intercongress-Website, Nachhaltigkeit, Engagement
	Gründung einer Awareness-Gruppe, die das Thema Wertschätzendes Verhalten manifestiert und auf Kongressen sensibilisiert und etabliert	Vortrag zur Sensibilisierung durch eine professionelle Agentur  Teilnahme des Gesamtunternehmens an einem Selbstverteidigungskurses zum Thema mit Distanz-Nähe/Wehren gg. Angriffe, Steigerung des individuellen Selbstwertes	Seit 2023	Formulierun/Etablierung eines Verhaltenskodexes  Publikmachung auf den Kongress-Registrierungscountern und z.B. bei den Pausenpräsentationen vor Ort, sowie Angebot zur Akuthilfe für Betroffene  An entsprechenden Stellen auf der Intercongress-Website



4. ÖKONOMIE in Ausgewogenheit mit Ökologie und sozialen Aspekten sind gleichberechtigte Anliegen für eine langfristige Stabilität des Unternehmens.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
-------	-------------------	-------------------------	---	----------

Ressourcen-Schonung	Bewusster Umgang mit Ressourcen innerhalb des Unternehmens wird kontinuierlich geschult, jeder Einzelne sensibilisiert, zur Umsetzung wird aufgefordert	<p>Nachhaltiger Umgang bei der Nutzung von Heizungen</p> <p>Nutzung von Ökostrom Nutzung von Öko-Papier Nutzung der 2. Seite eines bereits genutzten Blatt Papiers</p> <p>Nutzung von digitalen Notizen via E-Mail, OneNote etc.</p> <p>Einbau von Perlatoren in sämtlichen Wasserhähnen aller Bürostandorte</p> <p>Einsatz energieeffizienter IT- und anderer Gerätschaften</p> <p>Sparsame Nutzung von Reinigungsmitteln namhafter ökologischer Anbieter</p>	<p>Seit 2008</p> <p>Seit 2010</p> <p>Seit 2018 forciert und verstärkter Fokus</p>	Richtlinien allgemeiner Art, für Mitarbeitenden und besondere Berücksichtigung bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender
Abfallvermeidung	<p>Trennung von Abfällen, korrekte Entsorgung bzw. Recycling</p> <p>Mülltrennungsinself in Kongress-Ausstellung</p> <p>Kein Plastikgeschirr in der Kongress-Gastronomie</p>		Seit 2016	DKOU-Kongress 2016

	<p>Weitergabe überschüssiger/übriggebliebener Lebensmittel an diverse Tafeln</p> <p>Kongress-Lanyards aus recyclebaren Materialien (z.B. Bambusfasern)</p> <p>Verzicht auf Namensschilder für Kongressdelegierte</p>	<p>Konzeption von wiederverwendbaren Namensschildern.</p>	<p>Seit 2020</p>	
--	--	---	------------------	--

5. Verantwortlicher Umgang mit RESSOURCEN UND ENERGIE heißt 1. vermeiden, 2. vermindern und 3. regenerierbar ersetzen.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
-------	-------------------	-------------------------	---	----------

Papier	Verringerung des Papierverbrauchs	Nahezu „papierlose“ Registrierung (Online-Registrierung, digitale Archivierung)	Verstärkt seit 2008	s.o. Richtlinien, allgemein und der Nachhaltigkeit
		Nahezu papierlose, aber digital belegte Buchhaltung	Seit 2009	Unternehmensbereich Finanzen
		Nahezu papierloses Bewerbungsverfahren, Ideen zum 100% papierlosen Bewerbungsverfahren angedacht/verfolgt		
		Deutliche Verringerung der Kongressprogramm-Auflagen, Reduktion des Papierverbrauchs um 50% seit 2012 und stattdessen Nutzung von Smartphone-App und Online-Programmen	Verstärkt seit 2012	DKOU-Kongress 2016 Bekanntgabe des Programms für Kongressdelegierte am IC-Counter
	Reduktion der Kongressbeschilderung, Abstract-Einreichungen und Publikationen in elektronischer Form		Seit 2010	
	Unsere Kongress-Namensschilder werden umwelt- und ressourcenschonend produziert und enthalten weder Schwermetalle, Chlor noch Lösungsmittel. Beim Recycling entstehen keine umweltbelastenden Schadstoffe		Seit 2008	

	<p>Weitestgehende Abschaffung der bisherigen Namensschilder für Kongressdelegierte, Etablierung von immer wieder verwendbaren Namensschildern</p> <p>Bei internem/externem Papierbedarf nutzen wir ausschließlich FSC-Papier, Druck der Kongressprogramme CO<sup>2</sup>-neutral</p>		Seit 2020	
Transport	<p>Vermeidung von CO<sup>2</sup>-Ausstoß</p> <p>Verringerung des Benzinverbrauchs</p> <p>Verringerung der Fahrtkosten durch Reduktion von Fahrten</p>	<p>Rahmenvertrag mit der Deutschen Bahn für das Veranstaltungsticket (für div. Kongresse deutschlandweit genutzt)</p> <p>Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln bei Dienstreisen oder Bildung von Fahrgemeinschaften</p> <p>Leitfaden zum nachhaltigen Autofahren für die Mitarbeitenden</p> <p>Firmenfuhrpark besteht ausschließlich aus Dieselfahrzeugen</p> <p>Firmenfuhrpark wurde aktiv verringert</p>	<p>Seit 2011</p> <p>Seit 2017</p>	s.o. Richtlinien allgemein und im Besonderen der Nachhaltigkeit

Energie	Verringerung des Stromverbrauchs	Einsatz von Energiesparlampen Energiesparprogramm bei der Spülmaschine	Seit 2009	s.o. Richtlinien
---------	----------------------------------	---	-----------	------------------

6. Der ‚nachhaltige Arbeitgeber‘ erfüllt eine anspruchsvolle SOZIALKOMPETENZ gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, steigert deren Qualifikation und sichert die Beschäftigung.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
-------	-------------------	-------------------------	---	----------



<p>Familienförderung, Work-Life-Balance</p>	<p>Flexibilisierte, individualisierte und damit problemloses Handling für Elternzeit und den Wiedereinstig</p>	<p>Schaffung von Halbtags- oder Dreiviertelstellen</p> <p>Aufteilen von Projekten auf zwei Halbtagskräfte</p> <p>Mitarbeitende in Elternzeit nehmen weiterhin an internen und externen Weiterbildungsprogrammen und internen Meetings teil, gehören trotz persönlicher Abwesenheit zum Team, so gestalten diese die Entwicklung des Unternehmens kontinuierlich mit.</p> <p>Gespräche vor, während und nach der Elternzeit zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden</p> <p>Bei etwaigen Krankheitsfällen in Familien werden gemeinsam Lösungen gefunden (z.B. zeitweiser Wechsel des Standortes, kurzzeitige Flexibilisierung der Arbeitszeiten etc.)</p>	<p>Seit 2009 sehr stark</p> <p>2022 Schaffung von 10-Wochenstunden-Stellen</p>	<p>Entsprechende Richtlinien und Leitfäden Kontakthalten ist festgeschriebene Aufgabe der Personalverantwortlichen</p>
---	--	--	--	--

		Starke Flexibilisierung des Arbeitsortes und der –zeiten (Erreichung der Wochenarbeitszeit flexibel möglich)	Seit 2019	
		Kinder kommen bei etwaigen Engpässen (z.B. Kindergarten geschlossen etc.) ins Büro mit	Seit 2009	
		Es gibt mehrere Bürohunde, die zur Entspannung und Freude beitragen	Seit 2006	Richtlinie des Handlings zum Win-Win

Motivation der Mitarbeitenden	Teambuilding-Maßnahmen	Gemeinsame Freizeitaktivitäten auf freiwilliger Basis	Seit 1996	Innovationstage im Frühjahr mit interessierten Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis  Innovationsweiterführung aus dem Frühjahr mit Abschluss der Aufgaben im Winter d. lfd. Jahres mit Beteiligung aller Mitarbeitenden, Präsentation der Entwicklung und des Standes des Unternehmens
		Gelegentliches gemeinsames Kochen/Essen in Mittagspause (freiwillig)	Seit 1992	
		Kochgruppe ist ein fester Bestandteil des täglichen Miteinanders	Seit 1996	
		Jährliche Jahresabschluss-Fahrt mit teambildender Fortbildung und Jahresabschluss	Seit 1992	
		Gemeinsame Entwicklung der Unternehmensvision und –mission	Seit 1999	

Förderung der Mitarbeitenden	Individuelle Weiterbildung/Förderung aller Mitarbeitender, ob TZ oder VZ-Kräfte	<p>Personal- und Feedbackgespräche mit Fokus auf individuellen Bedarf jedes einzelnen Mitarbeitenden</p> <p>Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs aller Mitarbeitenden (sowohl sozial/persönlich/fachlich) und Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen/Schulungen</p>	<p>Seit 1992, Änderung des Auslösungsfokus von AG zu AN seit 2018</p> <p>Seit 1992</p>	<p>Gesprächsleitfäden (zum Vergleich, zur Dokumentation der Entwicklung) Sie werden immer aktualisiert</p>
------------------------------	---	--	--	--

Gesundheitsförderung	Aktion „An Apple A Day“ (das Unternehmen spendiert jedem Standort eine Obstkiste als Vitamin-C-Kur für alle Mitarbeitenden im Frühjahr)		Seit 2013	
	Rückenfreundliche Stühle Bei Bedarf höhenverstellbare Schreibtische		Seit 2010	
	Höhenverstellbare Schreibtische werden die Norm im Unternehmen		Seit 2017	
	Individuelle Fortbildung auf körperlich/geistiger Ebene (z.B. Raucherentwöhnung, Achtsamkeitscoaching, Excel-Fortbildung etc.)			
Organisation/Organigramm	Flache Hierarchien		seit Gründung des Unternehmens 1992	
Ausbildung	Nachwuchsförderung ist sehr wichtiges Thema für das Unternehmen		seit 1997 kontinuierlich	
	Wir bilden Veranstaltungskaufleute zur Zukunftssicherung aus		seit 2011	

7. Aus RESPEKT vor den Menschen setzt sich der ‚nachhaltige Unternehmer‘ für die Einhaltung der Menschenrechte ein und richtet sich gegen jede Form von Diskriminierung und Korruption.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
Geschlechtsneutrale Formulierungen	<p>Leitfaden zum Thema „Gender Mainstreaming“</p> <p>Geschlechtsneutrale Formulierung in allen Drucksachen, E-Mailings, in täglicher Kommunikation und Miteinander, sowohl im Büro als auch bei der Durchführung der Kongresse etc.</p>		Seit 2009	<p>Mappe neue Mitarbeitend/Bewerbungsprozess sowie im Onboarding</p> <p>Intercongress-Website</p>
Compliance	<p>Nachhaltige und transparente Zusammenarbeit mit Industrievertreter:innen</p> <p>Verpflichtung zur Einhaltung der entsprechenden Richtlinien der unterschiedlichen Fachverbände (z.B. Pharmakodex des FSA, EFPIA und der länderspezifischen Kodizes der pharmazeut. Industrie sowie der Medizintechnologiebranche</p>	Compliance-Spezialistin agiert mit Team	Seit 2010	<p>Intercongress-Website Richtlinie Compliance</p> <p>Pharmakodex der FSA (Freiwillige Selbstkontrolle für die Arzneimittelindustrie e.V.)</p> <p>EFPIA (European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations)</p> <p>Medtech Kompass des BVMed (Bundesverband Medizintechnologie e.V.), Eucomed Guidelines</p>

Awareness	Gründung einer Awareness-Gruppe, die das Thema Wertschätzendes Verhalten manifestiert, auf Kongressen sensibilisiert und etabliert	Vortrag zur Sensibilisierung durch eine professionelle Agentur  Teilnahme des Gesamtunternehmens an einem Selbstverteidigungskurses/Distanz-Nähe/Wehren gg. Angriffe, Selbstwert	2023	Formulierung/Etablierung eines Verhaltenskodexes  Publikmachung auf den Kongress-Registrierungs-countern vor Ort  Angebot zur Akuthilfe für Betroffene durch Intercongress-Team vor Ort

8. OFFENHEIT ist eine Einstellung. Transparenz der Maßnahmen für Nachhaltigkeit ist die Konsequenz.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
Interne Kommunikation	Vermittlung unserer Kommunikationsregeln, vor allem an neue Mitarbeitende in der Einarbeitungs- und Bindungsphase sowie kontinuierliche ausgebaut werden,	Klare/ehrliche Kommunikation innerhalb des Teams  Und mit	Seit 2008	Richtlinien, Bewerbungs-/Onboarding-/ Offboarding-Prozesse sowie in der Bindungsphase der Zusammenarbeit
Kommunikation mit externen Gesprächspartnerinnen und -partnern)	Vermittlung unserer Werte an Kundinnen/ Kunden, Dienstleistenden sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern	Kundinnen/Kunden, Auftraggebenden sowie Geschäftspartnerinnen/-partnern		Kick-on-Gespräche mit unseren Kundinnen und Kunden, Dienstleistenden sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern



9. Die freiwillige SELBSTVERPFLICHTUNG zur Nachhaltigkeit ist eine Pflicht an sich selbst, die zum Anspruch der Gesellschaft wird.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
fairpflichtet	Festlegung, Verbreitung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Unternehmenswerte	<p>Unterzeichnen der Unterstützungserklärung</p> <p>Offenlegung der Fortschritte und Maßnahmen im Fortschrittsbericht</p> <p>Kommunikation innerhalb des Teams</p> <p>und</p> <p>externen Gesprächspartnerinnen/-partnern</p>	Seit 2014	<p>Fairpflichtet-Bericht ab 2015</p> <p>Entsprechende Richtlinien, Bewerbungs-/Onboarding-/Offboarding-Prozesse sowie in der Bindungsphase der Zusammenarbeit</p> <p>Kick-on-Gespräche mit unseren Kundinnen und Kunden, Dienstleistenden sowie Geschäftspartnerinnen und -partnern</p>

10. Der ‚nachhaltige Unternehmer‘ setzt ANREIZE zum Umdenken und Handeln, um Mitarbeiter und Marktpartner in einen ständigen Verbesserungsprozess der Nachhaltigkeit einzubeziehen.

Thema	Ziele & Maßnahmen	Ergebnisse/ Indikatoren	Erklärung bei Nichterfüllung/ Zeitpunkt der Umsetzung	Verweise
Bewerbungsprozess	Nahezu papierloser Bewerbungsprozess, Bewerbungen werden ausschließlich in elektronischer Form angenommen	Persönliche wie digitale Bewerbungsgespräche	Seit 2016	s.o. Richtlinien und Leitfäden sowie Gesprächsprotokolle
	Weiterverarbeitung zu 100 %	Ausschließlich digitale Erst- und Zweitgespräche	Seit 2020	digitale Gesprächsleitfäden und –protokolle
	Digitalisierung des Bereiches Personal	z.B. digitale Gesprächsnotizen bei Bewerbungsgesprächen	2023	
		barrierefreier Zugang zum Bereich Karriere/Bewerbung		Einrichtung einer neuen E-Mail-Adresse: <a href="mailto:karriere@intercongress.de">karriere@intercongress.de</a>

Mappe neue Mitarbeitende	Informationsmappe/Schulung für neue Mitarbeitende, Vermittlung des hohen Stellenwertes „Nachhaltigkeit“)		Seit 2008	
Pre-, On- und Offboarding	<p>Digitale Informationen sowie persönliche Schulung für neue Mitarbeitende, Vermittlung des hohen Stellenwertes „Nachhaltigkeit</p> <p>s.o. zuzügl. Sensibilisierung/Etablierung des Themas Awareness/Verhaltenskodex im Unternehmen</p>	<p>Seit 2019</p> <p>Seit 2023</p>		Digitale Willkommensmappe bei Einstieg ins Unternehmen
Schulung/Förderung/Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden	<p>Regeln zum nachhaltigen Auto- und Bahnfahren, Reiserichtlinien (Aspekt Nachhaltigkeit!),</p> <p>Etablierung Verhaltenskodex etc.</p>		<p>Seit 2008</p> <p>Seit 2023</p>	s.o. Richtlinien

## Erläuterungen zum Nachhaltigkeitsprofil

Firmierung			Berichtszeitraum		Datum
Intercongress GmbH			18.02.2022 – 31.12.2023		4.1.2024

Verantwortliche Person		E-Mailadresse	Telefonnummer
Sabine de Fries		<a href="mailto:Sabine.de.fries@intercongress.de">Sabine.de.fries@intercongress.de</a>	0761 69699-12 (Büro MO-MI) oder 0151 27602363 (Home DO, FR)