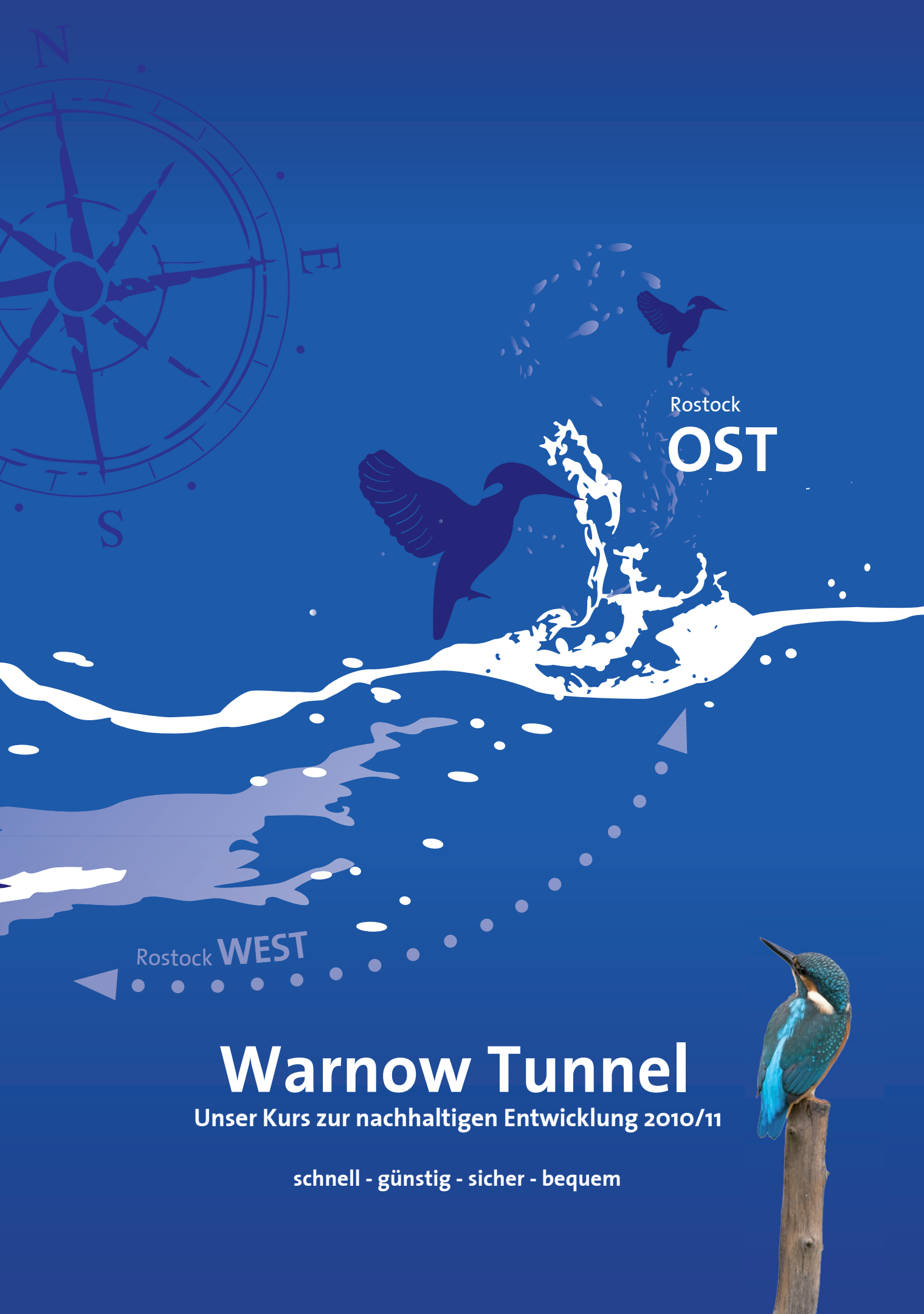




Rostock

OST

Rostock WEST

Warnow Tunnel

Unser Kurs zur nachhaltigen Entwicklung 2010/11

schnell - günstig - sicher - bequem

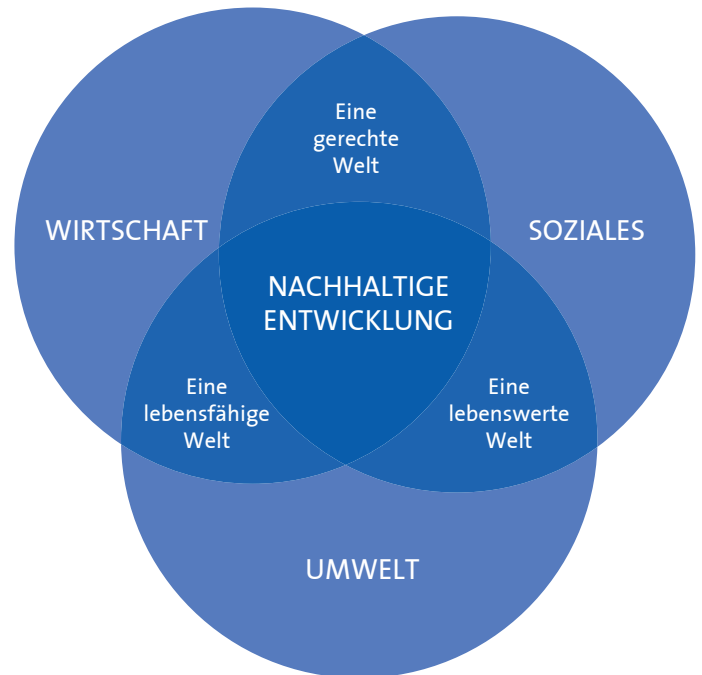




Schwerpunkte zur nachhaltigen Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung bedeutet für uns, sorgsam und respektvoll zu handeln, sowohl beim Umgang mit unseren Partnern, Kunden und Mitarbeitern als auch mit unserer Umwelt. Aktiv bringen wir uns ein in das wirtschaftliche und soziale Leben unserer Region. Die Rostocker und ihre Gäste sollen sich wohlfühlen und eine ausgezeichnete Infrastruktur vorfinden.

Wir wollen den Bedürfnissen der heutigen Generation entsprechen. Gleichzeitig handeln wir vorausschauend und verantwortungsvoll, um jetzt eine gute Basis für nachfolgende Generationen zu schaffen. Der Geschäftsführer Matthias Herrmann steht mit voller innerer Überzeugung hinter der Realisierung aller anstehenden Aufgaben in punkto nachhaltige Entwicklung.



Ziel 1: Pflege einer vertrauensvollen Beziehung mit unseren Kunden

Erst wenn unsere Kunden zufrieden sind, sind wir es auch. In den Fahrspuren werden unsere Kunden freundlich und schnell an den Kassenhäuschen bedient. Im Kundencenter nehmen sich kompetente Mitarbeiterinnen Zeit für die ausführliche Beratung unserer Kunden. Oftmals gibt es gratis Ausflugstipps und manchmal auch einen Stadtplan, wenn Sie sich in der Region nicht so gut auskennen.

Seit dem Frühjahr 2011 wird die Mautstation umgebaut, weshalb es zu Einschränkungen kommen kann. In den Medien, auf Hinweistafeln und auf unserer Homepage haben wir darauf aufmerksam gemacht. Vor allem setzen wir zusätzliches Personal ein, damit unsere Kunden schnell und sicher den Tunnel und die Mautstation passieren können.

Aufgrund der Baustellensituation wurde entschieden, die nächste Kundenbefragung

erst im Jahr 2012 oder 2013 durchzuführen, um vergleichbare Ergebnisse zu den vorangegangenen Befragungen zu erhalten.

Die für 2010 gesetzten Ziele haben wir erreicht: Unsere neue Homepage wurde im Sommer 2010 erfolgreich gestartet. Damit präsentieren wir uns unseren Kunden und Interessierten deutlich moderner und informativer.

Im Oktober 2010 bestanden wir die Rezertifizierung zur ISO 9001:2008 erfolgreich.



Ziel 2: Berücksichtigung von möglichen Risiken

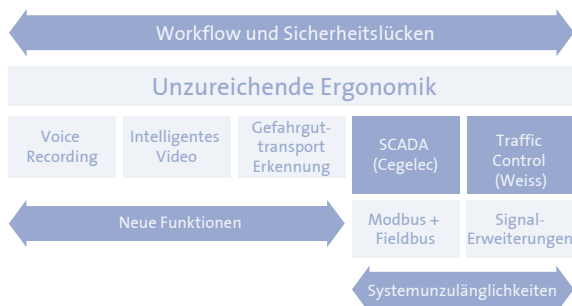


Unser jetziges Risiko- und Notfallmanagementsystem entwickelte sich aus einem Workshop, der Anfang 2008 statt fand. Nach der kontinuierlichen 2 jährigen Entwicklung der grundlegenden Gedanken sind wir stolz auf das entstandene Handbuch für

Desaster-Fälle mit konkreten Abläufen und Verantwortlichkeiten. Es ist ein optimales Werkzeug, um in Stör- oder Krisenfällen schnell zu reagieren und die Fortführung des Unternehmens zu gewährleisten.



Aktueller Stand



Optimiertes System



Das Verkehrskontrollsystem und das SCADA System sind nicht modular aufgebaut und können auf Grund von Überalterung nicht erweitert werden. Zusätzliche Module wären z.B. ein intelligentes Videosystem und ein Gefahrguterkennungs- und Identifizierungssystem, um Auffälligkeiten im Verkehr rechtzeitig erkennen zu können. Erschwerend kommt hinzu, dass im SCADA System zur Kommunikation der MODBUS PLUS verwendet wird, was mit heutigen Bussystemen und deren Möglichkeiten nicht mehr zu vergleichen ist.

Risiken, die wir erkennen, werden kontinuierlich reduziert, sofern sie für uns beeinflussbar sind.

Quartalsweise legen wir gemeinsam mit einem externen Berater weitere Meilensteine bei der Risikominimierung fest. Das Ziel muss immer realistisch sein und wird über einen messbaren Wert definiert. Im Projektablauf überprüfen wir Soll- und Istzustände. Falls notwendig, korrigieren wir Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen. Die Ergebnisse dieser Quartals-Gutachten werden unseren Gesellschaftern zur Kenntnis gegeben. Unser großes Projekt in 2011 - der Umbau der Mautstation – ist auch als Ergebnis des Risikomanagements schon jetzt in Angriff genommen worden.





Ziel 3: Arbeits- und Gesundheitsschutz

Tunnelsicherheit, Brandschutz, Arbeitsschutz, Risikomanagement, ISO-Zertifizierung, Nachhaltige Entwicklung – für diese Bereiche gibt es Beauftragte, die sich fortlaufend um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die Erfüllung der intern gestellten Ziele kümmern.

Die Schulung der Feuerwehrleute in der Region oder eine Brandschutzübung im Tunnel sind mittlerweile fester Bestandteil unserer jährlichen Abläufe geworden, ebenso eine Mitarbeiterschulung zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Regelmäßig gehen die Mitarbeiter, die an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind, im Schicht-

dienst arbeiten oder Überwachungstätigkeiten ausführen, zu Vorsorgeuntersuchungen.

Ergonomisch optimale Stühle und große Flachbildschirme sind an den Arbeitsplätzen zu finden.

Großen Wert legen wir auch auf mentale Stärken. Alle Kollegen haben in 2010 an einem BUDO-Seminar – „Power auf Dauer“ teilgenommen und Kassierer und Schichtleiter erhielten ein Coaching für den Umgang mit den Kunden. In 2011 konnten unsere Kassierer die FISH- Philosophie kennenlernen, die es erleichtert, lockerer, verständnisvoller und mit noch mehr Freude dem Kunden zu begegnen.



Ziel 4: Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Gleichberechtigung

Unser jährlicher Fortbildungsplan hat neben den Kursen zum Coaching und Budo auch Kurse für unsere Techniker vorgesehen. Wir wollen einer der sichersten Tunnel bleiben und da müssen natürlich auch unsere Techniker über den neuesten Wissensstand verfügen.

Die Kollegen im Büro wurden in Excel- und Powerpoint geschult, eine Sekretärinnen-Fachtagung wurde besucht, der QM-Beauftragte nahm an einer Schulung teil und unsere Kassierer vervollkommeten ihre Englischkenntnisse, um den ausländischen Kunden besser helfen zu können. Auch für 2011 sind wieder interessante und lehrreiche Fortbildungen vorgesehen.

In 2010 nahmen Mitarbeiter der WQG an folgenden Schulungen teil:

- Sicherheit in Tunnelanlagen
- Arbeitsschutz allgemein
- Richtlinien für die Sicherung von Arbeitsstellen an Straßen gem. RSA 95
- 8. Tunnelsymposium in Hamburg
- Sicherer Umgang mit Hubarbeitsbühnen
- Sicherheit und Brandschutz in Verkehrsanlagen



Ziel 5: Etablierung von langfristigen Geschäftsbeziehungen mit Partnern, Subunternehmern und Dienstleistern

Seit Eröffnung des Tunnels im September 2003 hat sich die Zusammensetzung unserer Partner, Subunternehmer und Dienstleister kaum geändert. Über die Jahre hat sich eine vertrauensvolle Partnerschaft, zumeist mit Firmen aus der Region, entwickelt. Etliche der Firmen waren auch während der Bauphase involviert und kennen sich bestens aus mit den Bauwerken und der Technik.

Dadurch können wir Hand in Hand arbeiten. So schaffen wir neben einer vertrauensvollen Beziehung Effizienz durch kurze Kommunikationswege. Unsere Geschäftspartner werden über unser Qualitätsmanagement informiert. Illegale Beschäftigung gibt es bei der WQG nicht.



Ziel 6: Bei der Ausübung unserer Tätigkeiten umweltschonend vorgehen Innovation mit RFID-Technologie

Da die WQG kein produzierendes Gewerbe betreibt, kann unser Beitrag zum Umweltschutz nur bescheiden sein. Aber ein entscheidender Schritt in Richtung Nachhaltigkeit war in 2010 die Einführung der RFID- Streifen. Sie stellen einen perfekten Nachfolger für die vorher ausgegebenen TAG Geräte dar.

RFID steht für Radio Frequency Identification. Mit dieser Technik werden Daten berührungslos von einem Datenträger, der sogenannten RFID-Folie, zu einem Lesegerät, einer Antenne, und umgekehrt, übertragen.

In Zusammenarbeit mit der Rostocker Firma B&S Data Systems wurde die RFID- Technologie an die Erfordernisse unserer Mautstation angepasst. Nach umfangreichen Programmierungen und Testläufen ermöglichte es unser Partner, dass wir seit Sommer 2010 unseren Kunden dieses neue System anbieten können.

Der große Vorteil ist, dass die Folie passiv und ohne Batterie arbeitet. Die Batterie des Vorgängersystems konnte weder selbständig getauscht noch nachgeladen werden, deshalb haben wir eine Alternative bereitgestellt, die Geräte zu erneuern.

Abgesehen von der jetzt wegfallenden Schadstoffbelastung entstehen für die Kunden wie auch für uns viele logistische Vorteile. Ein weiterer positiver Aspekt für die Kunden ist, dass die Folie unscheinbarer als das TAG-Gerät ist.



Ziel 7: Teilnahme am wirtschaftlichen und sozialen Leben in unserer Region

Wir freuen uns, dass wir die in den vergangenen Jahren eingegangenen Partnerschaften weiter festigen konnten. Der Rostocker Marathon, das Sommerkonzert im Rostocker Zoo, das Ostseemeeting, die Hanse-Sail sind Großereignisse in Rostock, die Einheimische wie auch Gäste der Hansestadt Rostock anziehen. Die WQG ist bei der Organisation und Unterstützung dieser Feste jedes Jahr dabei. Aber auch die „Rostocker Tafel“ wird von uns unterstützt, indem wir die Tunneldurchfahrt der Fahrzeuge sponsern.

Stadtteilstefen fördern wir mit Sach- oder Geldspenden. Die Brunnenpatenschaft für Rostocker Brunnen haben wir weitergeführt und auch in 2010 die Unterhaltung des Möwenbrunnens und des Warnemünder Uferbrunnens ermöglicht. Nicht zuletzt haben wir wiederum die Musikreihe „Organo e Cimbalo“ in der Dorfkirche Lichtenhagen und den Kinderchor der Rostocker Singakademie gefördert.



Tabellarische Übersicht

Zielvorgaben

Wert 2010	Ziel 2011
-----------	-----------

Ziel 1	Pflege einer vertrauensvollen Beziehung mit unseren Kunden, auf der Basis von Rücksicht, Transparenz und Innovation	1.1	●	Durchführung von Kundenzufriedenheitsumfragen	3,5	3,5
		1.2	●	Erhöhung des Managerbewusstseins für die Geschäftsethik	3	3,5
		1.3	●	Durchführung der 3-fach Zertifizierung (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001)	2,5	2,5
		1.4	●	Innovative Lösungen zur Energie- und Rohstoffeinsparung finden	2	2
Ziel 2	Berücksichtigung von möglichen Risiken im täglichen Geschäft	2.1	●	Erhöhung der Aufmerksamkeit gegenüber sozialen und Umweltrisiken	4	4
		2.2	●	Entwicklung der Fähigkeiten der Mitarbeiter auf diesem Gebiet	4	4
		2.4	●	Auf Reputation achten bei jedem Vertrag im weiteren Umfang	4	4
Ziel 3	Führend sein in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz	3.1	●	Streben nach einem hohen Level hinsichtlich Vorsorge	4	4
		3.2	●	Einbeziehung der Geschäftspartner bei unserem Sicherheitsansatz	3,5	3,5
		3.3	●	Verbesserung der Sicherheit auf den Straßen	4	4
		3.4	●	Fokus auf die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	4	4
		3.5	●	Information an die Mitarbeiter über gefährliche Stoffe und Prozesse	2	2
		3.6	●	Förderung von Impfungen	2	2
		3.7	●	Vermeidung von Alkohol, Drogen und Rauchen	3	3
Ziel 4	Entwicklung der Fertigkeiten der Mitarbeiter und Förderung der Gleichberechtigung	4.2	●	Entwicklung von individuellen Trainingsplänen	4	4
		4.3	●	Entwicklung des Mentoring oder der Laufbahnplanung für Spitzenmitarbeiter	n.a.	n.a.
		4.4	●	Fragebögen zur Mitarbeiterzufriedenheit	3,5	3,5
		4.5	●	Erhöhung der Anzahl von weiblichen Mitarbeitern im Unternehmen	4	4
		4.6	●	Personen mit Behinderungen eine Chance im Unternehmen geben	2,5	2,5
		4.7	●	Gleichberechtigung bei Einstellungsprozessen wahren	3	3,5
		4.8	●	Die Mitarbeiter in den Prozess der nachhaltigen Entwicklung einbeziehen	2,5	2,5
Ziel 5	Etablierung von ausgewogenen, langfristigen Geschäftsbeziehungen mit Partnern, Subunternehmern und Dienstleistern	5.1	●	Einbeziehung der Geschäftspartner in unser Qualitätsmanagement	3	3
		5.2	●	Entwicklung von Partnerschaften mit unseren Subunternehmern	2	3
		5.4	●	Verfahren zur Vermeidung von illegaler Tätigkeit einführen	1,5	1,5
Ziel 6	Bei der Ausübung unserer Tätigkeiten umweltschonend vorgehen	6.5	●	Entwicklung von Anlagen mit hohen Umweltstandards	2	2
		6.6	●	Reduzierung des Benzinverbrauchs	2	2
		6.7	●	Reduzierung von Abfall	2	2
		6.10	●	Das Bewusstsein der Mitarbeiter für den Schutz der Umwelt sensibilisieren	2,5	2,5
Ziel 7	Teilnahme am wirtschaftlichen und sozialen Leben in unserer Region	7.1	●	Partnerschaften mit Vereinen und Sportclubs speziell zur Förderung junger Menschen	3	3
		7.2	●	Partnerschaften mit lokalen Integrationsstätten	3	3
		7.3	●	Aktionen zur Unterstützung von Bildung und Gesundheit	4	4
		7.4	●	Entwicklung von Kultursponsoring	4	4

● Keine Aktion im laufenden Jahr ● Laufende Aktionen ● Geplante Aktionen realisiert

Nachhaltige Entwicklung Warnowquerung

Umsetzung

Im Oktober/November 2009 haben wir eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit durchgeführt. Die Universität Rostock half uns dabei, einen Fragebogen zu erstellen, und analysierte die Daten. Da wir durchweg gute Resultate erzielten, entschieden wir uns auf Empfehlung der Universität, mit solchen großen Umfragen fortzufahren und zwar auf dreijähriger oder weiter gestreckter Grundlage. Außerdem werden wir weiterhin auf monatlicher Grundlage (zufrieden/nicht zufrieden) Schlüsselindikatoren beobachten.

Informationskontinuität wird durch 2 vollbesetzte Mitarbeiterversammlungen gewährleistet. 2010 begannen wir damit, den bereits für uns geltenden WQG-Ethics Code niederzuschreiben. Das Dokument stützt sich auch auf die schriftlichen Codes von BY. Wir haben unseren zweiten Jahresbericht editiert und senden ihn an alle Stakeholder (und Kunden wenn gewünscht).

Eine dreifache Bescheinigung ist bei WQG nicht erforderlich aber muss mit anderen BY-Konzessionen überprüft werden;

- Erfolgreich erstes Kontroll-Audit re. bestanden ISO 9001:2008
- Verwendbare Teile von ISO 14001 werden in unser (spezifisches) ISO 9001 Audit übernommen.
- OHSAS 18001 wird nicht verwendet sondern implementiert: Der Manager für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz richtete eine halbjährliche externe Überwachung der Maßnahmen ein.

Energiemanagement-System, um die Stromspitzen zu deckeln und den Gesamtstromverbrauch zu reduzieren, ist eingeführt und instand gehalten. Reguläre Überprüfung des Stromverbrauchs. Maschinelle und manuelle Tunnelreinigung fand im Herbst statt. Daraufhin waren wir in der Lage, den Stromverbrauch für Beleuchtung zu verringern. Auf Grund der Tatsache, dass WQG auf keine Bautätigkeit oder Produktion verweisen kann, ist es schwierig Level 4 zu erreichen.

Worst-Case-Szenarien wurden überprüft. Wir haben Maßnahmen festgelegt, die Risiken minimieren. Der Maßnahmenplan zum Umgang mit festgestellten Risiken wurde weitergeführt. Es werden regelmäßig Schulungsveranstaltungen mit allen beteiligten Personen abgehalten. Ein externer Auditor überprüft vierteljährlich den Status und die Berichte. WQG informierte auf vierteljährlicher Basis die Stakeholder über die Maßnahmen zur Risikominimierung. Modifizierung der Risk Asset Management Systematics in Übereinstimmung mit ISO 31000.

Kontinuierliches regelmäßiges Training für alle Mitarbeiter gemäß verwendeten ISO-Handbuch. Formalisiertes Auditing durchgeführt unter Einschluss von Erfahrungen aus früheren Schulungen und Veranstaltungen. Reguläre Schulungs-, Informations- und Feedback-Abläufe eingerichtet. Maßnahmenplan vom Asset Risk Management wird weiter befolgt.

Bestehendes "Asset Risk Management System", das PR-Risiken enthält. Es wurde ein Maßnahmenplan / PR-Verfahren für den Krisenfall definiert, um die bewerteten Risiken zu managen. Vierteljährliche Risikoüberprüfung durch externen Auditor. Kurzfristige Risikoreduzierung erreicht. Presseveröffentlichungen für kritische Fälle vorbereitet und eingepflegt.

Wir haben in eine hochwertige Arbeitsplatzausstattung investiert (TFT-Monitore, Klimaanlage, ergonomische Stühle,...) Neue Stühle für die Kassierer gekauft. Reguläre externe Audits (ausgelagerte Verantwortlichkeit) abgehalten. Monatliche Kontrolle von Krankenstand, Arbeitsunfallrate, Arbeitsstunden,... / / Training re. BUDO – Ausdauer und Kraft-Training für alle Mitarbeiter in 2010.

Wir respektieren alle bestehenden und erforderlichen Regelungen und informieren und schulen unsere Partner und Lieferanten in jedem Fall. Interne Sicherheitskommission ist implementiert und aktiv. Verantwortungsträger wurden nominiert, die mit speziellen Sicherheits-Verantwortlichkeiten ausgestattet werden und Schulungen für alle Mitarbeiter und Lieferanten durchführen.

Reguläre Mitarbeiterbewertungen durchgeführt, reguläre Kontrolle der Unfallraten, Verbesserung der Informationssysteme (City-Beleuchtungen) und Beschilderungen mit den Behörden, zusätzliche Mitarbeiter auf den Straßen während Stoßzeiten, um für flüssigen Verkehr zu sorgen und Missbrauch zu vermeiden / wir begannen mit der Identifizierung von Fahrzeugen mit Gefahrgut mit Hilfe von Kameras / jährliche Überprüfung des Straßenbelags durch Ramböll aus Schweden.

Wir haben wieder alte Monitore durch TFT-Monitore ersetzt, und selbstredend für Klimatisierung und ergonomische Stühle gesorgt. Monatliche Überprüfung des Krankenstandes, Unfallrate, Arbeitsstunden,... Öffentliche Informationen für alle Mitarbeiter am Schwarzen Brett; Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter umgesetzt; Ergonomische Ziele in die Hauptziele gemäß ISO mit einbezogen / 2 neue Stühle für den Kassierer gekauft.

Wir verwenden / verarbeiten keine gefährlichen Substanzen in unserem Betrieb. Für die Vermeidung von Gefahrguttransporten im Verkehr/Kunden haben wir entsprechende Maßnahmen (ISO) ergriffen.

Zweimal jährlich unterziehen sich alle Mitarbeiter einer speziellen medizinischen Untersuchung in Hinblick auf Arbeit an Blenden, Aufsichtsaufgaben und Nachtschicht. Dabei wird auch eine individuelle Impfstandkontrolle vorgenommen. Impfkosten werden von der Firma übernommen.

Konsum von Alkohol, Drogen und Rauchen ist in Büroräumen und am Arbeitsplatz verboten. Es sind keine spezifischen Kontrollmaßnahmen ergriffen worden, aber das Führungspersonal hat ständig ein Auge darauf. Wir verzeichnen keinen Missbrauch von Drogen oder Alkohol.

WQG hat individuelle Schulungspläne für alle Mitarbeiter – bei Mitarbeitergesprächen geäußerten Wünschen/Vorschlägen wird meistens stattgegeben. Nach jeder Schulung füllen die Mitarbeiter ein Analyseblatt aus.

nicht zutreffend, da das Unternehmen zu klein ist; Programme erlaubt/benutzt auf der Grundlage individueller Vereinbarungen.

Es werden einmal im Jahr Mitarbeitergespräche durchgeführt, Feststellung der Zufriedenheit/Unzufriedenheit ist Teil des durchstrukturierten Fragebogens. Fragen und Antworten werden mit den Bewertungen des vorausgehenden Jahres verglichen. Unsere neu eingeführte „Vorschlags-Box“ erbrachte viele interessante Vorschläge, die schnell umgesetzt wurden. Es wird auch vierteljährlich eine Informationsveranstaltung für all Mitarbeiter abgehalten.

Gleiche Rechte und Chancen für alle sind ein selbstverständliches Prinzip in unserem Unternehmen. Dies zeigt sich auch an dem Anteil weiblicher Mitarbeiter, der etwa 57 % beträgt, und an der Tatsache, dass es bei den Gehältern bei vergleichbaren Jobs keine Unterschiede gibt. Die neuen gesetzliche Bestimmungen (AGG) zur Gleichberechtigung werden befolgt. Es gibt einen speziellen Beauftragten für den Bereich Chancengleichheit.

WQG hat im Jahr 2010 eine behinderte Person beschäftigt. Bei der Vergabe offener Stellen werden Behinderten die selben Chancen eingeräumt.

Gleiche Rechte und Chancen für alle sind ein selbstverständliches Prinzip für das Unternehmen, sein Management und für alle Mitarbeiter. Die neuen gesetzliche Bestimmungen (AGG) zur Gleichberechtigung wurden bekannt gegeben, vermittelt und befolgt; der Ethikkodex muss noch implementiert werden.

Die Vorschlags-Box für Mitarbeiter wurde eingeführt. Ein spezielles Komitee oder Maßnahmenplan bislang nicht implementiert.

Fortsetzung der jährlichen Bewertung / Beurteilung durch internes Audit. Untersuchung der Ergebnisse wird weiterhin gemeinsam mit den Hauptlieferanten vorgenommen.

Regelmäßige Kontakte und Treffen finden weiterhin statt. Ein Informationsblatt wird alle Verträgen, Angeboten und Verhandlungsdokumenten beigelegt. Wir sprechen mit unseren Partnern über die bestehenden Verträge und erklären unsere Unternehmenspolitik. Wir haben den "Sustainable business report" an alle Subunternehmer geschickt.

Bislang nicht speziell mit eingebunden, doch auf Management-Ebene als selbstverständlich anerkannt. In all unseren Arbeitsverträgen wird erwähnt, dass illegale Arbeit gesetzswidrig ist. Ethikkodex muss noch veröffentlicht werden.

Keine spezifischen Einkaufsverfahren implementiert, doch Aufmerksamkeit der Mitarbeiter wird geschärft durch persönliche Anleitung durch das Management. Wir haben unseren Energieverbrauch durch ein neues Energieverwaltungsprogramm / Absenkung der Spitzenlasten innerhalb des SCADA-Systems verringert – regelmäßige Überprüfung des Energieverbrauchs. Unser Vorschlag, den möglichen Einsatz von Windenergie zu überprüfen, wurde von unseren Geldgebern blockiert. Implementierung des RFID-Systems, um die „alten“ TAGs mit (schädlichen) Batterien zu ersetzen.

Eines unserer Fahrzeuge kann Bioethanol als Treibstoff verwenden.

Mülltrennung (Papier, Plastik, anderes...) wird im gesamten Betrieb praktiziert. Ausschusspapiere für Entwürfe verwendet, Seiten werden wenn möglich beidseitig bedruckt. Metallabfälle werden getrennt und gesammelt.

Aufklärungskampagne wiederholt; Energieeinsparungsmöglichkeiten und –erfordernisse wurden während der vierteljährlichen Betriebsversammlung angesprochen und diskutiert. Auch Indikatoren sind während dieser Zusammenkünfte zu identifizieren und bekannt zu geben, sobald sie als sinnvoll eingestuft werden.

Es gibt feste Partnerschaftsvereinbarungen; wir unterstützen z.B. Grundschulen und weiterführende Schulen (die an den deutsch-französischen Beziehungen interessiert sind) beim Schüleraustausch. Wir haben andere feste Vereinbarungen, z.B. mit dem Zoo Rostock. Es werden auch regelmäßig Spenden an verschiedene Schulen und Sportvereine gegeben, allerdings nicht auf vertraglicher Basis. Der Gesamtspendenbetrag wird im Jahreshaushalt festgelegt. Der MD ist auch als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht und Jugendstrafgericht tätig. / Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, um jungen Leuten einen Einblick in unser Unternehmen zu ermöglichen / vertraglich geregelte Förderung junger Talente in der Fußballakademie von Hansa Rostock / regelmäßige Förderung eines Kinderchors / Schaffung von Praktikantenstellen / Förderung von Tennis für unterprivilegierte Kinder.

Wir unterhalten eine Partnerschaft mit dem örtlichen "Centre Franco Allemand". Außerdem haben wir seit 2003 eine feste Partnerschaft mit der örtlichen Heilsarmee "Rostocker Tafel". Jährlich zur Weihnachtszeit unterstützen wir die Spendenaktion "Helfen bringt Freude", die von der Lokalpresse initiiert wurde. Wir arbeiten mit dem Berufsförderungswerk zusammen, das Personen, die durch Krankheit oder Behinderung dem Berufsleben entzogen wurden, eine neue Change gibt - wir ermöglichen Praktika.

Es gibt keine festen Partnerschaftsvereinbarungen; aber seit dem Jahr 2000 unterstützen wir eine Grundschule und eine weiterführende Schule (die an den deutsch-französischen Beziehungen interessiert sind) beim Schüleraustausch. Spenden gehen regelmäßig an verschiedene Schulen und Sportvereine aber nicht auf vertraglicher Basis. Wir unterstützen auch die Warnowtour (Fahrradtour). Wir arbeiten mit der StaUN (Staatliches Amt für Umwelt und Natur) zusammen, das jedes Jahr einen Schülerwettbewerb zum Thema Umwelt organisiert. / Unterstützung der Ostsee-Konferenz, bei der über Gesundheit und Work-Life-Balance referiert wird. / WQG unterstützt den Marathonlauf in Rostock, an dem auch Mitarbeiter teilnehmen.

Wir haben verschiedene Partnerschaften mit dem örtlichen ZOO (Classic Night und Partnerschaft für den Otter - unser Maskottchen) übernommen. Unser Direktor ist auch der Vorsitzende der lokalen Deutsch-Französischen-Gesellschaft von Mecklenburg-Vorpommern. Auch diverse Projekte vor Ort werden von uns mitunter gefördert (Sammlungen für den Denkmalschutz, für Konzerte und Ausstellungen). Diese Aktionen wurden von einer medienbasierten Umfrage begleitet. Alle Spenden werden intern am Schwarzen Brett bekannt gegeben. WQG unterstützt auch die Erhaltung von zwei großen Springbrunnen in Rostock und die dortige Kunstgalerie.

Wert 2010: 96
Ziel 2011: 96

Coefficient of improvement over 2009's score:
Score on 20-point scale ((Total score / number of measurable activities)*5)

1,03
19,10



Rostock

WEST

WARNOWTUNNEL
DIE Abkürzung in Rostock

schnell • günstig • sicher • bequem

Warnowquerung GmbH & Co. KG

Zum Südtor 8, D-18147 Rostock

Tel.: +49 (3 81) 6 37 22-31

Fax: +49 (3 81) 6 37 22-99

E-Mail: info@warnowquerung.de

Web: www.warnowtunnel.de

Gesellschafter:

Bouygues Travaux Publics S. A. (Frankreich)

European Transport Investments (UK) Limited



ISO 9001:2008

PEPPER&BRAIN
KOMMUNIKATION UND STRATEGIE