

www.swp-hapag-lloyd.de



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2020

SÜDWEST PRESSE + HAPAG-LLOYD
REISEBÜRO GMBH & CO.KG



Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit
Baden-Württemberg (WIN)

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3-4
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Schwerpunktthema: Mitarbeiterwohlbefinden	5
Schwerpunktthema: Anreize zum Umdenken	6
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	7
Ökonomischer Mehrwert	8
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	9
Regionaler Mehrwert	9
6. Unser WIN!-Projekt	10-12
7. Kontaktinformationen	13
Ansprechpartner	13
Impressum	13

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das SÜDWEST PRESSE + Hapag-Lloyd Reisebüro existiert seit über 30 Jahren. Nach dem Motto „Tradition verpflichtet“, bieten wir mit unserer reiseerfahrenen Crew in den Reisebüros Ulm und Göppingen die perfekte Beratung für Kunden an. Zudem besteht unser Team zusätzlich aus den Abteilungen Gruppenreisen- und Tagesfahrten, dem Geschäftsreisedienst, den Teams Kongresse und Incentives sowie Tagungen und Events. Mit unseren insgesamt über 70 Mitarbeitenden möchten wir als Pioniere der Reisebranche die nachhaltige Unternehmensführung fördern.

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil der Philosophie unseres Unternehmens. Wir möchten ein Bewusstsein für unsere Mitarbeiter und Kunden schaffen und die Möglichkeiten aufzeigen, wie unsere Reise- und Veranstaltungsbranche mit der Umwelt im Einklang miteinander funktionieren können. Wir haben es uns deshalb zur Aufgabe gemacht, unser Unternehmen **klimateutral** zu stellen. Das bedeutet für uns, dass wir uns jeden Tag aufs Neue hinterfragen, um unsere CO₂ Emissionen weiter zu reduzieren und alle unvermeidbaren Emissionen über ökologische Projekte (wie z. B. der Aufforstung) mit unserem Partner First Climate zu kompensieren.

Auch unsere Reisebürokunden haben die Möglichkeit Ihren CO₂ - Fußabdruck durch Unterstützung eines zertifizierten Klimaschutzprojektes auszugleichen. Dafür berechnen wir individuelle CO₂-Emissionen pro Reise und Person.

Nicht nur die Reisewelt ist ein großer Bestandteil unseres Unternehmens, sondern auch die **Planung von Kongressen, Incentives, Tagungen und Events**. Hier beweisen wir Verantwortungsbewusstsein, indem wir wichtige Grundsteine für erfolgreiche **klimateurale Veranstaltungen** legen wollen. Wir möchten als Unternehmen einen **langfristigen Beitrag im Eventbereich** leisten, indem wir **CO₂ - neutrale Veranstaltungen** für unsere Kunden planen und durchführen. Durch unser geschultes Personal gehen wir intensiv auf Handlungsfelder wie Mobilität, Location, Catering, Eventtechnik und Ausstattung sowie **umweltfreundliche Beschaffungen** ein und realisieren eine weitaus überlegtere und gleichzeitig CO₂ - neutrale Veranstaltung.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung, zudem identifizieren wir uns mit der Region in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

In diesem Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden

In ihrer Studie „Fachkräftebedarf in der Event- und Messebranche 2018-2023“ hat Prof. Dr. Cornelia Zanger von der TU Chemnitz die Eventbranche gründlich untersucht und kommt zu dem Ergebnis, dass wir Teil einer sich dynamisch entwickelnden Branche sind, die moderne und spannende Aufgaben sowie hervorragende Karrierechancen bietet. Kein schlechtes Resultat! Dennoch schwebt das Fehlen von Fachpersonal wie ein Damoklesschwert im Raum. Was ist dran am Fachkräftemangel?

Quelle: Auszug aus dem Fachmagazin für Event-Marketing

<https://www.event-partner.de/business/warum-und-wie-die-eventbranche-um-fachkraefte-kaempft/>

Von dem Boom im Tourismussektor bleibt die Arbeitsmarktsituation unberührt. Die Branche steuert immer stärker auf einen Fachkräftemangel zu. Im Jahre 2012 hatten 52,8 % der branchenübergreifenden Betriebe in Deutschland offene Stellen.

Quelle: Vgl. Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH (2013), S. 1

Anteil offener Stellen am gesamten Stellenangebot einzelner Tourismuszweige in Betrieben aus den Regionen BY, SH, SN, ST (2012)

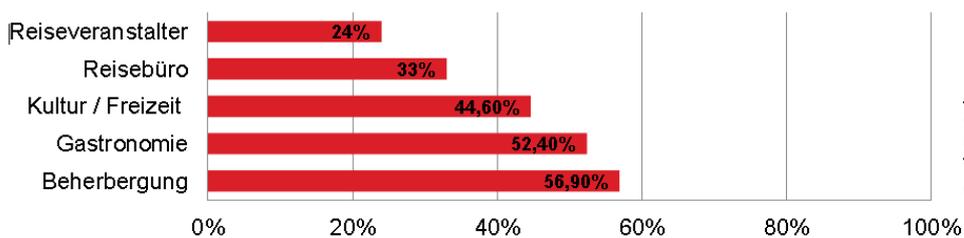


Abb. 2
Quelle: Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft gGmbH (2013)

Wir möchten mit unserem Fachpersonal möglichst langfristig als Unternehmen fortbestehen. Sei es in der Event-, als auch in der Tourismusbranche. Durch einen attraktiven Arbeitsplatz, möchten wir neue Mitarbeiter für diese spannende Branche motivieren und für uns begeistern. Die Förderung unserer Azubis liegt uns natürlich ebenso am Herzen, wie die unseres geschulten Fachpersonals. Uns ist es wichtig, jährlich Ausbildungsplätze zu schaffen und unserem „Nachwuchs“ zukünftig einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten.

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

Wir möchten unsere Mitarbeiter und Kunden zum Umdenken inspirieren. Das bedeutet für uns, dass wir uns kontinuierlich verbessern und nicht nur nachhaltig denken sondern auch handeln. Gerade mit dem Aufbau eines nachhaltigen Managementsystems setzen wir neue Impulse für unser Unternehmen, um ganzheitlich das ökonomische, ökologische und soziale Handeln in unseren Alltag zu integrieren.

4. Unsere Schwerpunktthemen

WARUM UNS DAS MITARBEITERWOHLBEFINDEN (LEITSATZ 2) BESONDERS WICHTIG IST

Nach der Gründung eines Nachhaltigkeitsteams in unserem Unternehmen wurden verschiedene Themenbereiche die die Nachhaltigkeit betreffen, gemeinsam besprochen und überlegt, welche Schwerpunkte uns besonders am Herzen liegen. Hier haben wir uns vorgenommen die Fluktuation der Branche zu stoppen und neue Anreize für die Mitarbeiter zu schaffen. Wir möchten mit Maßnahmen, die für den Arbeitnehmer sprechen, einer möglichen Fluktuation entgegenwirken und somit unsere Mitarbeiter näher an unser Unternehmen binden.

WARUM UNS DIE ANREIZE ZUM UMDENKEN (LEITSATZ 12) BESONDERS WICHTIG SIND

Das SüdwestPresse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG möchte auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken schaffen. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter sowie unsere Kunden und Dienstleister in unser Nachhaltigkeitsprinzip mit einbezogen werden. Wir möchten so das Verständnis der Nachhaltigkeit mit Hilfe von Schulungen an die Mitarbeiter heranbringen und unseren Dialog mit den Kunden nachhaltig stärken.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Mitarbeiterwohlbefinden – Leitsatz 2

WO STEHEN WIR?

Das Südwest Presse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG hat bereits einige Maßnahmen für das Mitarbeiterwohlbefinden ergriffen.

Gesundheit

Wir bieten unseren Mitarbeitern eine Vielzahl von Gesundheitsangeboten an, die Sie freiwillig wählen können und durch das Südwest Presse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG bezuschusst wird.

- Bildschirmarbeitsplatz-Brillen
- Jährliche Gripeschutzimpfungen
- vergünstigte Fitness-Angebote
- Jobrad
- regelmäßig kostenfreies frisches Obst und Wasser
- eine unternehmenseigene Krankenkasse mit Gesundheits- und Online - Ernährungskursen

Benefits

- Jobticket

Die Mitarbeiter erhalten durch das Südwest Presse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG einen Zuschuss von 10% sowie zusätzlich 10 Euro Rabatt auf unseren regionalen Bus- und S-Bahn Anbieter.

- Anzeigen und Zeitungsabonnements
50% Rabatt auf Zeitungsabonnements der Südwest Presse und Ermäßigungen auf Anzeigen
- Vermögenswirksame Leistungen
- Mitarbeitervergünstigungen
über „corporate benefits“

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Viele der oben genannten Maßnahmen haben wir erst kurzfristig im Unternehmen verwirklicht und wollen sehen, wie unsere Mitarbeiter diese Maßnahmen annehmen.

Gerade das Jobrad, die Kooperation mit einem Fitness-Studio und den Mitarbeiterbenefits sind Maßnahmen die wir getroffen haben, um einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten. In unserem Nachhaltigkeitsteam sollen weitere Ideen entstehen, die sich mit dem Wohl des Mitarbeiters befassen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Gesundheit
 - Anzahl der Teilnehmer am Fitness-Angebot
 - Anzahl der Teilnehmer am Jobrad und Jobticket
- einer natürlichen Fluktuationsquote
- geringe Anzahl von Krankheitstagen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Anreize zum Umdenken – Leitsatz 12

WO STEHEN WIR?

Durch die Gründung eines Nachhaltigkeitsteams haben wir den ersten Schritt für ein nachhaltiges Unternehmen gesetzt. In regelmäßigen Treffen werden neue Ideen ausgetauscht und bis zum nächsten Meeting verfolgt und umgesetzt. Das im Team Umgesetzte wird über unser Intranet an die Mitarbeiter veröffentlicht.

In einer Schulung bieten wir unseren Mitarbeitern an, das Thema Nachhaltigkeit und die Wichtigkeit dieses Themas besser zu verstehen nahegelegt. Außerdem kommunizieren wir nachhaltige Veranstaltungsplanung auch an unsere Kunden, um ein Zeichen in der Veranstaltungsbranche zu setzen. So können wir mittlerweile durch geschultes Personal auch nachhaltige Veranstaltungen und Kongresse anbieten.

Unsere Reisebürokunden machen wir auf das Thema Nachhaltigkeit aufmerksam, indem wir nachhaltige Reisen anbieten. Somit konnten wir bereits im Jahr 2019 361,3 Tonnen CO₂ für unsere Gruppenreisen kompensieren. Für 2020 möchten wir auch unsere Veranstaltungen klimaneutral stellen. Derzeit liegen wir hier bei circa. 595 Tonnen CO₂ und ein Ende ist noch nicht in Sicht!

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

In den Nachhaltigkeitsmeetings sollen weitere Anreize zum Umdenken erarbeitet werden. Unsere Kunden beraten wir ebenfalls mit nachhaltigen Maßnahmen. Gerade bei der Veranstaltungs- oder Kongressplanung, aber auch innerbetriebliche Maßnahmen werden unseren Kunden vorgestellt.

Alle unsere Mitarbeiter sind herzlich dazu eingeladen, uns auf weitere Maßnahmen aufmerksam zu machen.

Wir haben speziell ausgebildete Mitarbeiter, die sich explizit um den Aufbau eines nachhaltigen Managementsystems kümmern.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Unsere Maßnahmen:

- Regelmäßige Treffen im Nachhaltigkeitsteam zur Erarbeitung und Besprechung weiterer Maßnahmen
- Kommunikation mit unseren Kunden zur nachhaltigen Veranstaltungs- und Kongressplanung
- Weitere Inhalte im Intranet zur Nachhaltigkeit
- Schulungen zum Nachhaltigkeitsmanager/-in

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Der Mensch steht bei uns im Vordergrund. Wir möchten das Vertrauen unserer Mitarbeiter weiterhin wertschätzen und achten die Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Wir stehen für Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserem Unternehmen.
- Ziel: Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte. Wir möchten unsere Werte klar im Unternehmen kommunizieren.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir stehen im regen Austausch mit unseren Stakeholdern und beziehen diese in unsere nachhaltige Entwicklung mit ein.
- Ziel: Veröffentlichung des WIN Charta – Zielkonzepts.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- papierlose Büros, soweit möglich
- Ziel: Umstellung auf Recycling- Papier
- Nutzung nachhaltiger Produkte
- Weniger Plastikprodukte/Folien/- Umstellung auf Papiertüten
- Wiederverwendbare Boxen für alle Mitarbeiter
- Überwiegender Einsatz von LED-Technik
- Umstellung Dienstwagen auf Plug-In Hybrid

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Verwendung von grünen Strom und CO₂-armen Technologien.
- Schaffung von Anreize, wie z. B. durch das Jobticket auf öffentliche Verkehrsmittel umzuschwenken oder durch das Jobrad ganz auf CO₂ verzichten zu können.
- Ziel: Verminderung der CO₂- Emissionen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir haben all unsere Papiere auf Recyclingpapier umgestellt. Zertifiziert durch den blauen Engel.
- Regionales Obst für unsere Mitarbeiter
- Ziel: Reduzierung des CO₂ durch Recycling- Papier

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Sicherung der Arbeitsplätze und stetiger Wachstum fördern weitere Arbeitsplätze.
- Ziel: Erhaltung und Sicherung der Arbeitsplätze.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Verwendung unseres internen Veranstaltungstools/Registrierungslinks, um keine Unterlagen für eine Veranstaltung mehr ausdrucken zu müssen und das Teilnehmermanagement in Zukunft digital laufen zu lassen.
- Versand von Hotelangeboten erfolgt ausschließlich per Mail und wird nicht mehr an Kunden ausgedruckt mitgegeben.
- Etablierung eines DMS Systems zur Vermeidung von Papier und Straffung der Prozesse.
- Ziel: Vermeidung von CO₂, Mitarbeiter entlasten.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir investieren in Fortbildungen für unsere Mitarbeiter, zur Stärkung unseres wachsenden Geschäftsaufbaus.
- Wir investieren in interne Prozesse, für ein nachhaltiges Wachstum.
- Wir respektieren kurzfristige Zahlungsziele und bezahlen unsere Rechnungen umgehend.
- Ziel: Stetiges Wachstum durch geschultes Personal und neueste Systeme zur effektiveren Bearbeitung, fairer Umgang mit Dienstleistern.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir verhindern Korruption durch Aufklärung und regelmäßige Schulungen von Mitarbeitern.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch die Einbindung lokaler Unternehmen sichern wir die Wertschöpfung in unserer Region.
- Durch gezielte Sponsorings fördern wir den regionalen Sport und nutzen dadurch viele regionale Netzwerke.
- Ziel: Wir möchten noch mehr regionale Anbieter für unsere Geschäftsfelder einbeziehen.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Konzept Artenvielfalt

Das Südwest Presse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG möchte zusammen mit der SWU Energie GmbH auf dem Betriebsgelände auf einer ca. 5000 m² großen Wiese ein Konzept zur Verbesserung der Artenvielfalt entwickeln. Ziel ist vor allem die Verbesserung der Lebensräume für Insekten (Wildbienen, Schmetterlinge) und damit auch für die Arten, die Insekten als Nahrung nutzen.

Lage der Fläche

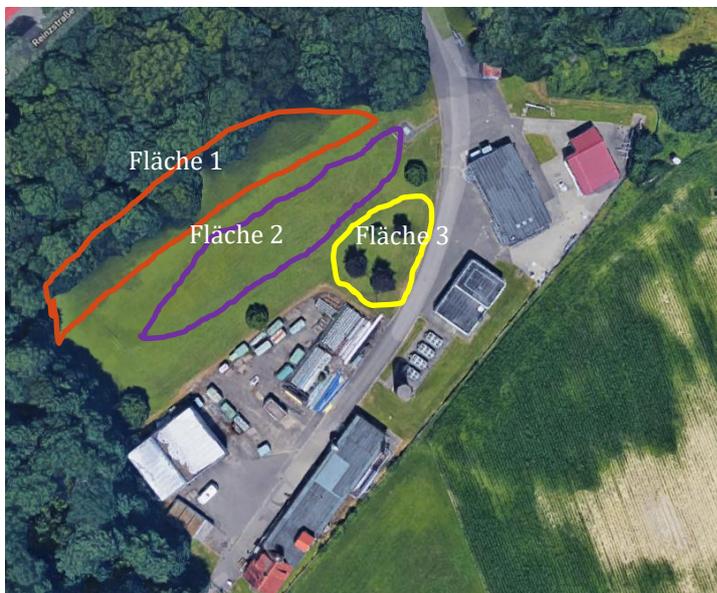


Abb. 1: Lage der Flächen und Maßnahmenkonzept

FLÄCHE 1

Ansaat Waldsaum

Entlang des Waldes soll ein Waldsaum als Übergang zwischen Wald und Wiese entstehen. Dazu ist auf ca. 4-5 m Breite der Boden zu fräsen und mit einer speziellen Saatgutmischung Wildbienen und Schmetterlingssaum einzusäen (z. B. Firma Rieger-Hofmann). Die Mischung ist für südexponierte Flächen vor Gehölzen gut geeignet. Die Mischung besteht aus 90 % Wildblumen und berücksichtigt in besonderem Maß die Ansprüche von Wildbienen und Schmetterlingen an Trachtpflanzen. Untergräser



(10 %) dienen als Futterpflanzen für Schmetterlingsraupen. Ein langer Blühaspekt mit einigen frühzeitig blühenden Arten, wie dem Barbarakraut, bis zu Hochsommerarten (Wegwarten und Malven) garantiert eine kontinuierliche Sammelquelle. Der Saum erreicht dann eine Höhe von 60-140 cm.

Abb. 2: Wildbienen und Schmetterlingssaum

UNSER WIN!-PROJEKT

Habitatenelemente und Insektennisthilfen

Direkt am bestehenden Waldrand sind verschiedene sog. Habitatenelemente einzubauen. Es handelt sich dabei um Baumschnittgut (Stammholz, Äste), die in unregelmäßigen Abständen direkt an jetzigen Waldrand eingebaut werden. Die Stämme sind als Totholzhaufen so zu positionieren, dass unterschiedliche kleinklimatische Bedingungen entstehen und auch zum Teil in den Boden einzugraben. Ferner sind am Waldrand überdachte Insektennisthilfen, vor allem für Wildbienen, aufzustellen.



Totholzhaufen



Reisighaufen



Insektennisthilfen



FLÄCHE 2

Entwicklung Magerwiese/Magerrasen

Im südöstlichen Bereich der Wiesenfläche soll eine Magerwiese entwickelt werden. Diese Magerwiesen kommen in der Donauaue auch natürlich vor. Sie werden „Brennen“ genannt und entwickelten sich auf von der Donau angeschwemmten Kiesflächen. Zur Entwicklung eines solchen Magerstandortes muss zuerst der Oberboden in einer Stärke von ca. 15 cm abgetragen werden. Anschließend sind diese 15 cm mit einem Kiessandgemisch (0-32 mm) zu ersetzen und durch fräsen mit den noch vorhandenen Unterboden zu vermischen. Anschließend ist die Fläche mit einer speziellen Saatgutmischung Magerwiese einzusäen (z. B. Firma Rieger-Hofmann).



Abb. 4: Magerwiese/Magerrasen

In freien Landschaften sind Magerrasen und Magerwiesen die artenreichsten Pflanzenbestände. Es handelt sich um überwiegend niederwüchsige, konkurrenzschwache Arten, die trockenheitsverträglich sind. Die Wuchshöhe beträgt 60-100 cm. Die verwendeten Arten entstammen den Vegetationskomplexen Magerrasen und mageren, lichten Säumen. Der Blühaspekt reicht vom zeitigen Frühjahr bis in den späten Herbst.

UNSER WIN!-PROJEKT

FLÄCHE 3

Pflanzung von heimischen Blütengehölzen

Zur Verbesserung des Nahrungsangebotes werden auf der Fläche 3, ergänzend zur bestehenden Bepflanzung, einzelne Gehölze von heimischen Gehölzarten gepflanzt, die als besonders geeignet als Nahrungspflanzen eingestuft sind. Hierzu gehören:

Feldahorn (*Acer campestre*)
Wildrosen (*Rosa canina*)
Holunder (*Sambucus nigra*)
Sal-Weide (*Salix caprea*)
Weißdorn (*Crataegus monogyna*)

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Das Südwest Presse & Hapag-Lloyd Reisebüro GmbH & Co. KG wird sich tatkräftig beim Aufbau dieser Wiesen beteiligen. Dafür ist ein „Alle Zusammen Tag“ geplant.

Auch im Nachgang ist es vorgesehen, sich weiterhin um die Pflege der Wiesen zu kümmern:

Nach erfolgter Bestandsentwicklung gibt es eine Mahd im Spätherbst oder noch besser im Frühjahr. Wintersteher bieten Ansitzwarten für Vögel und die Samen sind begehrtes Winterfutter. Die Habitatemente und Insektennisthilfen sind jährlich auf Ihre Funktionsfähigkeit zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Im Ansaatjahr sollten evtl. auflaufende Unkräuter durch einen gezielten Schnitt geschwächt werden, um den konkurrenzschwächeren Magerrasen-Arten Licht zu verschaffen. Ansonsten ist eine ein- bis zweimalige Mahd (Juli/September) fällig.

KONTAKTINFORMATIONEN

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Frank Wesserlingk
Geschäftsleitung
Tel: 0731/1445-43
Fax: 0731/1445-11
E-mail: f.wesserlingk@swp-hapag-lloyd.de

Frau Yvonne Nieswandt
Nachhaltige Entwicklung
Tel: 0731/1445-83
Fax: 0731/1445-11
E-mail: y.nieswandt@swp-hapag-lloyd.de

Impressum

Herausgegeben am 20.02.2020 von

SÜDWEST PRESSE + Hapag-Lloyd
Reisebüro GmbH & Co. KG
Hafenbad 4
89073 Ulm
Telefon: 0731/1445-0
Fax: 0731/1445-11
E-Mail: Nachhaltigkeit@swp-hapag-lloyd.de
Internet: www.swp-hapag-lloyd.de



FIRST BUSINESS TRAVEL