



Nachhaltigkeitsbericht der
KAUT-BULLINGER
Office & Solution GmbH

Grundlage

Die Signifikanz wie auch die gesellschaftlichen Erwartungen an nachhaltiges und verantwortungsbewusstes Handeln und Wirtschaften steigen zunehmend. Die angeführten Anforderungen beziehen sich auf ein nachhaltiges Geschäftsverhalten der Kaut-Bullinger Office & Solution GmbH. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, Kunden, Lieferanten (Unterlieferanten), dass sie in ihren Aktivitäten den jeweils geltenden Richtlinien und Prinzipien des United Nations Global Compact entsprechen. Diese Nachhaltigkeitsrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiter/innen der Kaut-Bullinger Office & Solution GmbH, einschließlich der Führungskräfte und Organmitglieder.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen die entsprechenden Informationen über unser Unternehmen zu den Themen Ökonomie, Ökologie und Soziales an die Hand.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Grundlage	2
Inhaltsverzeichnis.....	3
1. Allgemeines.....	4
1.1. Kontext – Über uns.....	4
1.2. Verantwortung der obersten Leitung.....	5
1.3. Organisation & Kommunikation	5
1.4. Anwendung & Umsetzung	5
2. Arbeitsplatz.....	6
2.1. Arbeitsbedingungen.....	6
2.2. Beschäftigung.....	7
2.3. Weiterentwicklung	7
2.4. Inklusion & Chancengleichheit.....	9
2.5. Gesundheit & Prävention.....	9
3. Gemeinwesen.....	10
3.1. Einflussbereich Betrieb	10
3.2. Einflussbereich Gesamtgesellschaft	11
4. Umwelt	12
4.1. Ressourcenverbrauch.....	13
4.2. Umweltbelastung	13
4.3. Mobilität	13
4.4. Umgebung.....	14
5. Markt	15
5.1. Fairer Wettbewerb & Transparenz.....	15
5.2. Internationale Tätigkeiten	16
5.3. Beschaffung & Logistik	17
5.4. Produkt	17

1. Allgemeines

1.1. Kontext – Über uns

Die Geschichte von Kaut-Bullinger beginnt 1794 mit der Firmengründung Andreas Kaut. Im Jahr 1805 erwarb Andreas Kaut das Münchner Bürgerrecht und das Patrizierhaus in der Kaufingergasse 10 in München. Andreas Kaut errichtete dort den ersten Laden Münchens für feine Papier- und Schreibwaren.

Die Firmengründung Max Bullinger erfolgte im Jahr 1850 als Max Bullinger eine Papiergroßhandlung in der Residenzstraße 6 in München, ein Ladengeschäft eröffnete, das zu den ersten und besten Schreibwarenhandlungen am Platz zählte.

1894 bekamen sowohl das Geschäft Andreas Kaut als auch das Geschäft Max Bullinger den Titel „Königlich Bayerischer Hoflieferant“ verliehen.

Der Firmenname Kaut-Bullinger entstand durch den Zusammenschluss von Andreas Kaut und Max Bullinger.

Im Jahr 1932 übernimmt Dr. Rudolf Egerer (lange Zeit Vizepräsident der IHK München) für die nächsten 50 Jahre die Firma, die sein Vater zwei Jahre zuvor gekauft hatte. Herr Dr. Rudolf Egerer war von 1932 bis 1982 geschäftsführender Gesellschafter von Kaut-Bullinger. Von 1932 bis heute ist Kaut-Bullinger IHK-Ausbildungsbetrieb mit 8 verschiedenen Ausbildungsberufen und einer durchschnittlichen Ausbildungsquote von 5%.

Kaut-Bullinger ist heute mit rund 300 Mitarbeitern ein mittelständisches Familienunternehmen mit Hauptsitz in Taufkirchen bei München und bietet mit seinem Logistik- und Verwaltungszentrum auf einer Fläche von 16.500 qm seinen Kunden in den Bereichen Bürobedarf, Büromaschinen und Büromöbel als Vollsortimenter bis zu 19.000 Artikel an.

Zur Sicherung unserer Prozessabläufe sind wir seit 1997 nach DIN ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und DIN ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert.

Dabei haben wir auch immer unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt im Blick und sind auf den Plattformen Global Compact, Ecovadis, NQC und Umweltpakt Bayern vertreten.

Wir beliefern unsere Kunden immer wieder mit unseren Produkten und Dienstleistungen - und das bereits seit vielen Jahren. Das ist ein klarer Ausdruck ihrer Zufriedenheit mit der Qualität unserer Arbeiten und unseres Engagements.

1.2. Verantwortung der obersten Leitung

Die Geschäftsleitung legt die Grundsätze der Unternehmenspolitik - in Anlehnung an den unternehmensinternen Kontext, den geltenden Rahmenbedingungen und Forderungen unserer Anspruchsgruppen - zu Qualität, Arbeits-, Gesundheits-, und Umweltschutz fest und sieht dies als seine Verpflichtung zur Qualität, zur Einhaltung unserer Versprechen an den Kunden und zur ständigen Verbesserung an. Die Angemessenheit wird regelmäßig überprüft und angepasst.

1.3. Organisation & Kommunikation

Durch die flache Hierarchie und den regelmäßigen Austausch und Einbindung der Mitarbeiter/innen können jegliche Barrieren überwunden sowie die Konsultation hinsichtlich Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien aber auch zur Festlegung der SGA-Politik gewährleistet werden.

1.4. Anwendung & Umsetzung

Für den Erfolg des integrierten Managementsystems sind die Mitwirkung und das Engagement aller Beschäftigten, neben einer offenen Kommunikation und dem SGA, Qualitäts- und Umwelt-Managementsystem ausgerichteten Kultur ausschlaggebend.

Alle Beschäftigten sind deshalb dazu aufgefordert, bei der Adaption dieser Grundsätze und Regeln bei der täglichen Arbeit mitzuhelfen und die entsprechenden Verhaltensweisen, die unter anderem in wiederholten Sicherheitsunterweisungen vermittelt werden, umzusetzen und seine Arbeit zur geforderten Zeit in erwünschter Qualität zu erbringen, um den Gesamtprozess am Ende wirtschaftlich und zur vollen Zufriedenheit der Kunden abzuschließen. Parallel zur Verantwortung jedes Einzelnen, ist die Verantwortung in verschiedenen Funktionen festgelegt. Die jeweiligen Vorgesetzten sind für die Umsetzung verantwortlich, indem sie entsprechende Zielsetzungen ableiten und deren Erreichung überwachen. Aktiv wird so an einer kontinuierlichen Verbesserung gearbeitet. Notwendige Ressourcen werden dafür von der Geschäftsleitung eingesetzt.

Kundennah, kooperativ und kompetent wollen wir von unseren Kunden wahrgenommen werden. Deswegen verpflichtet sich die Geschäftsführung zur kontinuier-

lichen Verbesserung des Managementsystems, sowie zur Erfüllung aller Anforderungen rechtlicher Art oder von Kunden, sowie zur Einhaltung aller Rechtspflichten. Es ist die Aufgabe der Geschäftsführung alle einhergehenden Anforderungen sowie Rechtspflichten zu ermitteln, zu bewerten und zu erfüllen.

2. Arbeitsplatz

2.1. Arbeitsbedingungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei Kaut-Bullinger höchste Priorität und gehören zu unseren zentralen Unternehmenswerten.

Wir sind sicher, dass sich Verletzungen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen vermeiden lassen. Deshalb bemühen wir uns kontinuierlich, die Risiken für unsere Mitarbeiter/innen, Auftragnehmer und Dritte zu minimieren. Unser erklärtes Ziel lautet: „Null Unfälle“ (zero harm).

Alle unsere Arbeitsplätze und Tätigkeiten werden vor der eigentlichen Ausführung systematisch auf ihre Gefährdung für unsere Mitarbeiter/innen und mögliche Risiken für die Umwelt beurteilt. Diese betriebliche Gefährdungsbeurteilung wird regelmäßig überprüft und neuen oder veränderten Anforderungen angepasst. Maßnahmen zur Vermeidung beziehungsweise Reduzierung von Risiken und Gefährdungen werden in Zusammenarbeit mit den betroffenen Mitarbeitern/innen festgelegt, terminiert und deren Umsetzung kontrolliert. Technische Maßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen und dies wiederum vor persönlichen Schutzmaßnahmen.

Eine regelmäßige Gefährdungsbeurteilung mit Arbeitsplatzbegehungen durch die Sicherheitskraft für Arbeitsschutz und eines Betriebsarztes sind in unserem Unternehmen eingeführt. Es werden von der Unternehmensleitung strukturierte Ansätze mit Planungen, klaren Arbeitsvorschriften, Zuständigkeiten und Kontrollen verlangt, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten und somit Unfälle zu verhindern.

2.2. Beschäftigung

Die hohen Anforderungen unserer Kunden an die Qualität und Sicherheit unserer Leistungen erfordern qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen. Durch gute Organisation und klare Regeln können wir den Einsatz geeigneter, gut ausgebildeter und gegebenenfalls geprüfter und zertifizierter Mitarbeiter/innen und somit die Zufriedenheit unserer Kunden an allen Bereichen sicherstellen.

Die allgemeine Vereinigungsfreiheit nach deutschem Grundgesetz bedeutet intern, dass die Mitarbeiter/innen befugt sind, sich zu gemeinsamen, arbeitsbezogenen Zwecken friedlich zusammenzuschließen.

Die Mitarbeiter/innen können frei und offen mit dem Management kommunizieren, um Arbeitsplatz- und Entgeltprobleme zu lösen. Mitarbeiter/innen haben das Recht zu entscheiden, ob sie bei Tarifverhandlungen von Gewerkschaften vertreten werden. Kaut-Bullinger toleriert keine Diskriminierung von Mitarbeitern/innen aufgrund der Ausübung dieser Rechte.

2.3. Weiterentwicklung

Der Prozess der Personalqualifikation und Schulung beginnt für uns bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen und bei der darauffolgenden Auswahl der jeweils richtigen Mitarbeiter/innen für die auszuführenden Tätigkeiten. Durch ständige Schulung und Weiterbildung erhalten und verbessern wir das Wissen und die Fertigkeiten unserer Mitarbeiter/innen. Mit regelmäßigen Unterweisungen zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit- und Umweltschutz versetzen wir sie in die Lage, sich selbst und ihre Umwelt angemessen schützen zu können. Bewertungen der durchgeführten Schulungen und Unterweisungen und daraus abgeleitete Maßnahmen führen zur ständigen Verbesserung, Förderung und Forderung unser Mitarbeiter/innen.

Die Vorgesetzten mit Personalverantwortung (Fachbereichsleiter/innen) beziehungsweise Weisungsbefugnis (Abteilungsleiter/innen, Teamleiter/innen, Schichtleiter/innen, Arbeitsverantwortliche) spielen beim Prozess der Personalqualifikation und Schulung eine herausragende Rolle. Nur wenn die Vorgesetzten, die ihnen unterstellten Mitarbeiter/innen qualifiziert führen, anleiten, unterweisen und schlussendlich auch kontrollieren, werden diese in die Lage versetzt, optimale Leistungen zu erbringen.

Der/die Vorgesetzte kennt seine Mitarbeiter/innen am besten, weshalb er beurteilen kann, welche Qualifikationen, Kenntnisse und Fertigkeiten der/die einzelne Mitarbeiter/innen mitbringt und welches Leistungspotenzial in ihm/ihr steckt. Aus diesem Grund ermitteln die Fachbereichs- und Abteilungseiter/innen in Zusammenarbeit mit der Personalleitung regelmäßig den Schulungsbedarf ihrer Mitarbeiter/innen, planen notwendige Schulungen, führen sie durch und überprüfen sie auf ihre Wirksamkeit.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen wird von der Personalleitung in Zusammenarbeit mit den Fachbereichsleiter/innen sichergestellt, dass nur Bewerber/innen eingestellt werden, die ausreichend qualifiziert sind oder bei denen eine erfolgreiche Schulung zur Erlangung notwendiger Kompetenzen zu erwarten ist. Verantwortlich für die Aufstellung der Einsatzkriterien der Mitarbeiter/innen ist der/die jeweilige Fachbereichsleiter/in. Er/Sie prüft auch die fachlichen Qualifikationen und vor allem die Eignung des Bewerbers für die jeweilige Tätigkeit. Die Sicherheitskraft für Arbeitsschutz veranlasst, anhand der von der Personalleitung erstellten Funktionsbeschreibung, gegebenenfalls auch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Durch eine gründliche Einarbeitung des/der neuen Mitarbeiters/in und gerade in der Anfangszeit verstärkte Aufsicht und Überwachung durch die Vorgesetzten können wir sicherstellen, dass alle neuen Mitarbeiter/innen schnell in unser Unternehmen integriert werden und unsere Ziele und Anforderungen kennen und umsetzen lernen.

Neue Verfahren und die Weiterentwicklung der Technik erfordern kontinuierliche Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter/innen. Durch externe Anforderungen unserer Kunden sowie durch interne Anforderungen (z. B. Umstrukturierungen oder Erweiterungen) können Schulungsbedarfe entstehen. Unser Ziel, dass das Wissen und die Fertigkeiten unserer Mitarbeiter/innen dem aktuellen Stand der Technik entsprechen, erreichen wir durch regelmäßig wiederkehrende Schulungsmaßnahmen, spezielle Schulungsmaßnahmen für einzelne Mitarbeiter/innen sowie die gründliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen. Eine Überprüfung erfolgt im laufenden Betrieb ohne zusätzliche Dokumentation.

2.4. Inklusion & Chancengleichheit

Wir dulden keine Form der Diskriminierung oder Belästigung. Dies gilt sowohl innerhalb des Unternehmens als auch in allen Geschäftsbeziehungen.

Wir stellen Beschäftigte ein und behandeln und befördern Beschäftigte aufgrund ihrer Qualifikation und Verdienste diskriminierungsfrei und ohne Rücksicht auf Rasse, Religion, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter und Behinderung.

2.5. Gesundheit & Prävention

Die Einhaltung und die Umsetzung aller gesetzlichen Vorschriften zur Verhinderung von Arbeitsunfällen und zur Vermeidung von Berufskrankheiten hat oberste Priorität in unserem Handeln und ist somit vorrangig vor allen anderen geschäftlichen Anforderungen. Zur wirksamen Umsetzung dieser Grundsätze haben wir in unser Managementsystem die Anforderungen eines Arbeitsschutz-Managements aufgenommen und realisiert.

Unser Ziel, Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen zu gewährleisten, können wir nur dann erreichen, wenn unsere Mitarbeiter/innen nur die Tätigkeiten ausüben, für die sie gesundheitlich, körperlich wie geistig, geeignet sind.

Durch die in der Gefährdungsbeurteilung ermittelten Anforderungen und der anschließenden Durchführung von speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durch unseren Betriebsarzt können wir sicherstellen, dass nur arbeitsmedizinisch gesunde Mitarbeiter/innen auf gefährlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden.

Veranlasst werden die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen von der Sicherheitskraft für Arbeitsschutz. Grundlage der Entscheidung ist die jeweilige Gefährdungsbeurteilung, in der festgelegt wird, bei welchen Tätigkeiten welche Untersuchungen zwingend notwendig sind.

Unser Unternehmen führt nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen und empfohlenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durch, sondern durch das gezielte Angebot freiwilliger Vorsorgeuntersuchungen schaffen wir eine gesunde Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter/innen.

Unsere Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfer/innen werden regelmäßig weitergebildet und geschult. Dies dient der Wiederholung und Vertiefung der vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten zur Vermittlung von Information über neue Erkenntnisse und dem Erlernen von neuen Methoden und Instrumente für ihre jeweilige Tätigkeit.

Zur Einhaltung und Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden in unserem Unternehmen verschiedene Unterweisungen durchgeführt: eigene Mitarbeiter/innen und eingesetzte Leiharbeitnehmer/innen erhalten eine Erstunterweisung bei Einstellung, verschiedene arbeitsplatz- oder tätigkeitsbezogene Unterweisungen, jährliche allgemeine Wiederholungsunterweisungen und anlassbezogene Unterweisungen.

Unser Grundsatz bei Unterweisungen lautet: Unterweisungen müssen grundsätzlich von den Vorgesetzten durchgeführt werden. Zum einen können nur Vorgesetzte ihren Mitarbeitern/innen Anweisungen erteilen und ihnen ein sicherheitsgerechtes Verhalten (auch durch Aufsicht und Kontrollen) abverlangen, zum anderen sollen die Vorgesetzten als positives Vorbild ihrer Mitarbeiter/innen ein sicherheitsgerechtes und vorschriftsmäßiges Handeln und Unterweisen vorleben.

Dienstleister, Gäste und Betriebsfremde werden bei diesen Unterweisungen nach Bedarf mit einbezogen.

3. Gemeinwesen

3.1. Einflussbereich Betrieb

Die Kommunikation innerhalb Kaut-Bullinger zeichnet sich durch einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Dialog miteinander aus. Unsere flache und durchlässige Hierarchie führt dazu, dass nicht nur Anweisungen und Informationen von den Vorgesetzten an ihre Mitarbeiter/innen gegeben werden, sondern auch, dass wertvolle Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge von unten nach oben, von den Mitarbeitern/innen an die Führungskräfte fließen.

Zudem gehören zum partnerschaftlichen und vertrauensvollen Dialog selbstverständlich auch die gegenseitige Information und die Einbeziehung der jeweils zuständigen Mitarbeiter/innen beziehungsweise Funktionsträger in die sie betreffenden Sachverhalte.

Die gleitende Arbeitszeit gibt den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit, in dem vereinbarten Rahmen einer Gleitzeitregelung die tägliche Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Damit wollen die Geschäftsleitung und der Betriebsrat eine bessere Abstimmung von betrieblichen und persönlichen Belangen erreichen sowie einen Beitrag zur freieren Gestaltung der Arbeitszeit leisten. Die eingeräumte Freizügigkeit setzt ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein voraus.

Mitarbeiter können nach Absprache mit dem Vorgesetzten und einer von der Unternehmungsführung vorgegebenen Anzahl von Tagen im Home-Office arbeiten oder gegen Anrechnung auf sein Gleitzeit-Konto frei nehmen.

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen systematisch. Neben der ständigen Optimierung der gesamten Arbeitsumgebung und Arbeitsplatzqualität ermitteln wir laufend Möglichkeiten zur Förderung der Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen. Umgesetzt haben wir bereits, dass die betriebliche Gesundheitsförderung durch einen Zuschuss für den Besuch eines Fitness-Studios für alle Mitarbeiter/innen möglich ist.

3.2. Einflussbereich Gesamtgesellschaft

Gute, partnerschaftliche Beziehungen zu den Gemeinden im Umkreis unseres Standortes sind die Voraussetzung und ein zentraler Erfolgsfaktor für unser Geschäft. Hier knüpfen wir Geschäftsverbindungen, profitieren von dem vorhandenen Know-how und pflegen den nachbarschaftlichen Dialog. Durch freiwilliges gesellschaftliches Engagement stärken wir den Austausch und schaffen einen langfristigen sozioökonomischen Mehrwert für die Standortgemeinden.

Zusätzlich unterstützen und fördern wir das umweltbewusste Denken und Handeln aller Mitarbeiter/innen im Unternehmen. Um die Umweltverträglichkeit der Unternehmensleistung zu verbessern, ist Kaut-Bullinger seit 1998 Mitglied im Umweltpakt Bayern und betreibt seit dem Jahr 2000 ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem.

Mit dem Bund Naturschutz in Bayern e.V. engagieren sich Mitarbeiter/innen von Kaut-Bullinger bei der Renaturierung des Deininger Moores zur Wiederbelebung und Erhaltung eines Ökosystems in der Nähe des Unternehmens.

Umweltfreundliche Produkte sind fester Bestandteil unseres Sortiments und werden prozentual ständig erhöht. Um unseren Kunden Transparenz über ökologi-

sche Einkaufsalternativen zu verschaffen, stellen wir zusammen mit unseren Lieferanten ökologisch vorteilhafte Produkte in unseren Print-Katalogen, Online-Sortimenten und Hausmessen heraus.

Auch bei der Entsorgung sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und suchen deshalb stetig nach Möglichkeiten zur Reduktion des eigenen Müllaufkommens, zum sinnvollen Recycling sowie zur Wiederverwendung von Verpackungsmaterial und bieten auch unseren Kunden hierzu verschiedene Dienstleistungen an.

Weitere Punkte sind die aktive Beteiligung an Weiterbildungsmessen, Praktika und Ausbildungsplätze.

Gesellschaftliche Verantwortung und die Pflege guter Beziehungen zu unseren Stakeholdern sind damit Führungsaufgaben.

4. Umwelt

Alle Tätigkeiten von Kaut-Bullinger haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Umwelt. Dazu gehören neben anderen Umweltauswirkungen besonders Energieverbrauch, Lärm und Abfall. Es ist daher eine Selbstverständlichkeit, die für uns relevanten und geltenden umweltrechtlichen Vorschriften zu kennen und umzusetzen. Die Geschäftsführung verpflichtet sich zur Reduzierung jeglicher Umweltbelastungen, zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Vermeidung von Abfällen. Darüber hinaus gehört das Herausarbeiten der konkreten Rechtspflichten, die Zuordnung dieser an die verantwortlichen Stellen und die regelmäßige Kontrolle und Überwachung, um eine ständige Optimierung zu erlangen. Durch den regelmäßigen Informationsaustausch (via Intranet) erhalten die Mitarbeiter alle relevanten Informationen bezüglich SGA, Qualität und Umwelt.

Zum erfolgreichen Umgang mit den bedeutenden Umweltaspekten, unserer Geschäftstätigkeit, den damit verbundenen Umweltauswirkungen, den bindenden Verpflichtungen aus Vorschriften, Genehmigungen, Verträgen und anderen Anforderungen sowie aus den ermittelten Chancen und Risiken werden Maßnahmen im Rahmen des integrierten Managementsystems geplant und umgesetzt.

Dies geschieht einerseits durch die Umsetzung der internen Vorgaben unseres Managementsystems, andererseits auch durch die Festlegung und Umsetzung von Zielen. Die Wirksamkeit der geplanten und umgesetzten Maßnahmen wird durch den Qualitätsmanagement-Beauftragten und den Führungskräften im lau-

fenden Betrieb überwacht. Daneben erfolgt auch eine Überwachung durch die Bildung und Auswertung von Kennzahlen. Ein weiteres Kontrollinstrument stellen in diesem Zusammenhang die betriebsinternen Audits dar, die geplant durchgeführt werden.

4.1. Ressourcenverbrauch

Eine möglichst sparsame und wohlüberlegte Nutzung von Ressourcen ist ein wesentlicher Aspekt nachhaltigen Wirtschaftens. Bei der Ausführung unserer Arbeiten spielt Umweltschutz eine wichtige Rolle. Sparsamer und umweltschonender Einsatz der Produktionsmittel, Reduzierung beziehungsweise Vermeidung von umweltgefährdenden Stoffen und Emissionen und schließlich die getrennte Entsorgung von Abfällen sind nicht nur Auflagen des Gesetzgebers und unserer Kunden, sondern für uns auch wirtschaftlich und ökologisch begründet.

4.2. Umweltbelastung

Als einem familiär geleiteten Firmenunternehmen fühlen wir uns gegenüber den nach uns folgenden Generationen verpflichtet. Ein drittes Ziel unseres Unternehmens ist daher der Schutz unserer Umwelt.

Der Begriff Umweltschutz umfasst für uns dabei nicht nur die Landschaft, Luft und Boden, die Pflanzen und die Tiere, sondern auch den Schutz der Menschen, die in dieser Umwelt leben und deren Leben durch uns und unsere Tätigkeiten beeinträchtigt oder gar gefährdet werden könnte. Konkret bedeutet dies:

- Umweltschonender Einsatz der Geräte und Arbeitsmittel
- Reduzierung von Umwelt belastenden Stoffen
- Vermeidung von Abfällen und Emissionen

kurz: die Verhütung von Umwelt- und Sachschäden jeder Art.

4.3. Mobilität

Die Umweltwirkungen des Verkehrs – Luftschadstoffe, Lärm, Inanspruchnahme von Flächen – sind eine Herausforderung für Akteure auf allen Ebenen. Nahezu ein Fünftel aller Treibhausgasemissionen werden durch den Verkehr verursacht. Dieser hat daher erhebliche Auswirkungen auf den Klimawandel.

Der Pkw ist noch immer das mit deutlichem Abstand am häufigsten genutzte Verkehrsmittel – sowohl für Dienstreisen als auch für den täglichen Arbeitsweg der Mitarbeiter/innen. Als Unternehmen gilt es daher, diese Tendenz nicht zusätzlich zu fördern, sondern verfügbare Alternativen durch E-Mobilität aufzuzeigen und zu verbessern und diese für die Beschäftigten attraktiver zu machen.

Durch den Arbeitsweg unserer Mitarbeiter/innen aus Stadt und umliegenden Landkreisen zum Firmenstandort in Taufkirchen im Süden von München, ist es Mitarbeitern/innen oft nicht möglich, eine Anreise mit dem öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu bewerkstelligen. Unterstützt wurde Kaut-Bullinger durch die Gemeinde Taufkirchen mit einer Veränderung der Buslinie des öffentlichen Nahverkehrs und einer Bushaltestation direkt vor dem Firmengelände. Wir unterstützen aber auch Fahrgemeinschaften unter den Beschäftigten, beispielsweise durch unsere Gleitzeit- oder Schichtregelung.

Kaut-Bullinger achtet verstärkt bei der Anschaffung und Umgestaltung des bestehenden Fahrzeugpools auf Fahrzeuge mit alternativen Antriebstechnologien wie z. B. Hybrid- oder Elektroautos.

Für Fahrzeuge mit alternativem Antrieb (Hybrid-, Elektrofahrzeuge) wurde auf dem Firmengelände in entsprechende Ladesäulen investiert, dass Dienstfahrzeuge kostenlos am Firmengelände geladen werden können.

4.4. Umgebung

Kaut-Bullinger bestimmt im Umweltmanagementsystem DIN ISO 14001 jährlich die relevanten Umweltaspekte und bewertet die damit verbundenen Umweltauswirkungen, die in Wechselwirkung mit der Umwelt treten können. Die Umweltaspekte, auf die Kaut-Bullinger einen Einfluss haben kann, werden jährlich quantitativ und qualitativ ermittelt und bewertet. Aus dieser Bewertung werden gegebenenfalls Umweltziele abgeleitet und verfolgt.

5. Markt

5.1. Fairer Wettbewerb & Transparenz

Wir geben klar, diskriminierungsfrei und in Übereinstimmung mit dem in Deutschland anwendbaren Recht vor Ort Auskunft im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Wettbewerbs- und kartellrechtswidrige Handlungen werden nicht akzeptiert.

Wir werden keine Arbeitsleistungen und –produkte erbringen, die auf Irreführung der Konsumenten insbesondere in Bezug auf soziale Gesichtspunkte, Umweltaspekte oder Menschenrechte abzielen.

Wir werden keine Kundenbeziehungen eingehen und keine Aufträge annehmen, die offenkundig den Interessen der Gruppe im Ergebnis schaden. Dies schließt insbesondere auch Reputationsschäden durch die Zusammenarbeit mit Dritten ein, die Verstöße gegen Menschenrechte unterstützen oder sich an solchen beteiligen.

Wir werden keine persönlichen oder familiären Interessenkonflikte auf entscheidungserheblicher Ebene in Geschäftsbeziehungen akzeptieren, die in Widerspruch zu den in Deutschland anwendbaren Gesetzen oder diesem Verhaltenskodex stehen.

Wir beabsichtigen weiterhin, einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt zu leisten. Dies beinhaltet hohe Standards und ethische Ansprüche im Geschäftsleben, den Respekt vor den Menschenrechten, den Respekt vor der Umwelt, die Unterstützung von kommunalen sozialen Organisationen, die Unterstützung der Beschäftigtenentwicklung und den verantwortungsvollen Umgang mit wesentlichen Haftungsrisiken der Gesellschaften der Gruppe in der Wertschöpfungskette.

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt um des persönlichen oder familiären Vorteils willen an solchen Aktivitäten, die in Wettbewerb zu Gesellschaften innerhalb der Gruppe oder in Widerspruch zu unseren Verpflichtungen gegenüber einer solchen Gesellschaft stehen.

Wir geben und machen keine privaten Anreize zur Sicherung eines Geschäftsabschlusses. Das bezieht sich nicht auf angemessene Bewirtung oder gelegentliche Geschenke von geringem Wert, solange sie durch den Verhaltenskodex der Kunden nicht ausgeschlossen sind.

Wir nehmen von Kunden, Lieferanten, potentiellen Lieferanten oder anderen Dritten keinerlei Güter oder Dienstleistungen um des persönlichen Vorteils willens entgegen. Das bezieht sich nicht auf angemessene Bewirtung oder gelegentliche Geschenke von geringem Wert.

Wir erbringen für Politiker, politische Parteien oder Aktionsgruppen keinerlei unternehmerische Leistungen, Dienstleistungen oder Materiallieferungen zu Preisen unterhalb des Marktüblichen und halten alle entsprechenden Gesetze und Regelungen vor Ort und, wo nötig, auch Gesetze mit internationaler Reichweite ein, z. B. den UK Bribery Act oder den US Foreign Corruption Practices Act.

5.2. Internationale Tätigkeiten

Kaut-Bullinger akzeptiert keine Kinderarbeit. Geschäftspartner müssen die erforderlichen vorbeugenden Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass sie keine Personen beschäftigen, die nicht das gesetzlich vorgeschriebene Alter für die Beschäftigung haben. Dies bedeutet, dass, sofern die lokalen Gesetze keine höhere Altersgrenze fordern, keine Person beschäftigt werden darf die jünger als das Alter für den Abschluss der Schulpflicht oder jünger als 15 Jahre ist (oder 14 Jahre, soweit nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 zulässig). Für berechnigte Minderjährige ist das Management verantwortlich für die Bereitstellung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Lohnarten, die für deren Alter angemessen sind, wobei die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze als Minimalanforderung gilt. Das Mindestalter für gefährliche Arbeiten ist 18 Jahre.

Es dürfen keine Arbeitskräfte unter Zwang oder unfreiwillig beschäftigt werden. Dies wird in keiner Form toleriert. Dies beinhaltet alle Arbeiten oder Dienstleistungen, die von einer Person unter Androhung von Strafen durchgeführt werden, und für die sich die Person nicht selbst freiwillig bereiterklärt hat. Es ist außerdem verboten, von Mitarbeitern zu fordern, dass sie Geld einzahlen oder Originaldokumente wie Reisepässe, Ausbildungszertifikate oder Ähnliches während ihrer Beschäftigung hinterlegen.

5.3. Beschaffung & Logistik

Die Beschaffung von Material, Maschinen und Geräten von Lieferanten sowie die Beschaffung von Leistungen von Nachunternehmern wird von unserem Unternehmen nicht nur auf der Grundlage von Preis und technischen Möglichkeiten bestimmt, sondern auch aufgrund von Kriterien wie Qualität, Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

Bei sicherheits-, gesundheits- oder umweltrelevanten Maschinen oder Materialien werden die Sicherheitskraft für Arbeitsschutz und der Betriebsarzt bei Auswahl und Beschaffung beteiligt. Federführend bei der Beschaffung ist grundsätzlich der Einkauf.

Vor der Beschaffung und dem möglichen Einsatz von Gefahrstoffen prüfen wir zunächst, ob dieser Gefahrstoff nicht durch einen ungefährlichen Stoff oder einen Stoff mit geringeren Gefährdungen ersetzt werden kann. Die Sicherheitskraft für Arbeitsschutz wird frühzeitig bereits vor der eigentlichen Bestellung in die Beschaffungsvorgänge einbezogen.

Ist ein Ersatz nicht möglich beziehungsweise ein ungefährlicherer Ersatzstoff nicht verfügbar, wird durch die Sicherheitskraft für Arbeitsschutz sichergestellt, dass die Gefährdungsbeurteilung ergänzt beziehungsweise angepasst wird und vor dem Umgang mit dem Gefahrstoff eine Betriebsanweisung erstellt und den betroffenen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wird.

5.4. Produkt

Eine nachhaltige Entwicklung braucht System. Mithilfe von Lebenszyklusanalysen und langjährigem Wissen zum Thema Nachhaltigkeit analysieren unsere Fachleute den gesamten Lebensweg unserer Produkte.

So bewerten wir bereits während der Produktentwicklung, in welcher Phase des Produktlebenswegs welche Umweltauswirkungen in welcher Höhe anfallen. Aufbauend auf den Ergebnissen, können wir Maßnahmen dort ansetzen, wo die Auswirkungen besonders relevant sind und Verbesserungen effizient umgesetzt werden können. Zur Erstellung von Lebenszyklusanalysen verwenden wir eigene Primärdaten sowie Daten unserer Partner entlang der Lieferkette.

Sollten diese nicht verfügbar sein, greifen wir auf Sekundärdaten aus bestehenden Datenbanken für Lebenszyklusanalysen, Durchschnittswerte und Emissionsfaktoren zurück.

Kontakt

Sustainability Management

Tel +49(0) 89-666 99-437

E-Mail c.bischoff@kautbullinger.de

Internet www.kautbullinger.de