

KAISER+KRAFT

ALLES FÜR DIE FIRMA.



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2018

KAISER+KRAFT GMBH



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

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. Über uns..... | 1 |
| 2. Die WIN-Charta | 2 |
| 3. Unsere Schwerpunktthemen | 3 |
| 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen | 4 |
| Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden..... | 4 |
| Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze | 6 |
| Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert..... | 8 |
| 5. Weitere Aktivitäten..... | 9 |
| Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange | 9 |
| Umweltbelange..... | 9 |
| Ökonomischer Mehrwert..... | 10 |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption | 10 |
| Regionaler Mehrwert..... | 10 |
| 6. Unser WIN!-Projekt | 12 |
| 7. Kontaktinformationen | 13 |
| Ansprechpartner | 13 |
| Impressum | 13 |

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Am Anfang gab es nur eine Sackkarre. Mit der fing 1945 in Stuttgart-Untertürkheim alles an. Die Unternehmer Walter Kaiser und Helmut Kraft hatten zu dieser Zeit die Vision, ein innovatives Versandhandelskonzept umzusetzen und legten damit den Grundstein für die Entstehung und die Entwicklung der Firma KAISER+KRAFT.

Mittlerweile ist die KAISER+KRAFT Gruppe mit rund 1.040 Mitarbeitern (rund 380 Mitarbeitern am Standort Stuttgart) und mehreren hundert Millionen Euro Umsatz im Jahr europaweit führender B2B-Versandhändler für Büro-, Betriebs- und Lagerausstattung. Die Sackkarre gehört nach wie vor ins feste Sortiment des Unternehmens. Das gesamte Portfolio umfasst über 50.000 Produkte für die komplette Geschäftsausstattung: Angefangen von Büromöbeln und technischen Geräten über Werkbänke und Paletten bis hin zu Transportwägen und großen Lagercontainern. Das Unternehmen verfolgt eine Multi-Channel-Strategie. Die Produkte werden per Katalog, online sowie durch Vertriebsmitarbeiter vertrieben.

KAISER+KRAFT ist mit Gesellschaften in 18 europäischen Ländern vertreten und seit 1999 ein Unternehmen der weltweit agierenden TAKKT AG.

KAISER+KRAFT ist sich seiner Verpflichtung der Umwelt gegenüber bewusst und folgerichtig der Überzeugung, dass sich wirtschaftliches und umweltfreundliches Handeln nicht ausschließen, sondern ergänzen. Um Nachhaltigkeit als festen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu verankern, wurde im Unternehmen bereits 2011 das Programm SCORE, Sustainable Corporate Responsibility, eingeführt. Das Prinzip der Nachhaltigkeit findet sich in den sechs Handlungsfeldern des Unternehmens – Einkauf, Marketing, Logistik, Ressourcen und Klima, Mitarbeiter sowie Gesellschaft – wieder. Der Anspruch dahinter: KAISER+KRAFT hat sich langfristig das Ziel gesetzt, eine Balance zwischen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Belangen herzustellen und in Sachen Nachhaltigkeit Vorbild der Branche zu sein. Über die Nachhaltigkeitsaktivitäten von KAISER+KRAFT sowie relevante Zahlen, Ziele und Fakten berichtet im Zweijahresrhythmus der TAKKT-Nachhaltigkeitsbericht.

Weitere Informationen rund um das Unternehmen finden sich hier: www.kaiserkraft.de.

Weitere Informationen zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten von KAISER+KRAFT finden sich hier: www.nachhaltigkeit.kaiserkraft.de.

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

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Das Prinzip der Nachhaltigkeit umfasst bei KAISER+KRAFT die sechs Handlungsfelder Einkauf, Marketing, Logistik, Ressourcen und Klima, Mitarbeiter sowie Gesellschaft.

Bei den Handlungsfeldern entlang der Wertschöpfungskette Einkauf, Marketing, Logistik sowie Ressourcen und Klima konnten seit der Einführung des Programms SCORE im Jahr 2011 bereits viele Maßnahmen umgesetzt werden. In den Handlungsfeldern Mitarbeiter und Gesellschaft waren wir ebenfalls schon aktiv, sehen aber dort auch noch das größte Potenzial. Dies sollen die künftigen Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsarbeit werden.

Die folgenden Ziele und Maßnahmen wurden in einem Workshop mit Vertretern der einzelnen Handlungsfelder erarbeitet.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

WO STEHEN WIR?

KAISER+KRAFT hat eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, die dem Mitarbeiterwohlbefinden dienen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement beinhaltet z.B. die Online-Gesundheitsplattform „machtfit“, auf der die Mitarbeiter aus einer Vielzahl von Gesundheitsangeboten individuell wählen können und die von KAISER+KRAFT bezuschusst werden. Daneben wird in regelmäßigen Abständen kostenloses Obst angeboten. Auch ein Betriebsarzt, über den verschiedene Beratungsleistungen genutzt werden können, steht den Mitarbeitern zur Verfügung.

Flexible Arbeitszeiten sowie eine Homeoffice Regelung erlauben es den Mitarbeitern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Durch die Zusammenarbeit mit dem pme Familienservice erhalten Mitarbeiter Unterstützung in allen Lebenslagen, u. a. bei der Kinderbetreuung oder Pflege, angefangen über Informationsveranstaltungen und Schulungen, individuelle Beratungen, Vermittlung von Dienstleistungen oder Nutzung von Einrichtungen des PME Familienservices. Darüber hinaus zahlt das Unternehmen einen Zuschuss zur Kinderbetreuung.

Im Rahmen der Mitarbeiterentwicklung werden regelmäßige Feedbackgespräche durchgeführt. Darüber hinaus werden Onboarding-Programme, Talent-Potentialanalysen, Talentförderung, Führungskräfteentwicklung sowie zahlreiche Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Mitarbeitern angeboten. Hervorzuheben ist hierbei die enge Zusammenarbeit mit der Haniel Gruppe, zu der die TAKKT AG und damit die KAISER+KRAFT Gruppe gehört, und den darüber angebotenen Programmen der Haniel-Akademie.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Arbeitsumgebung (Projekt Workspace, Sportraum, Betriebsrestaurant)

Am Standort Stuttgart möchten wir mit dem Projekt Workspace unseren Mitarbeitern eine zeitgemäße Arbeitsumgebung bieten, mit dem Ziel, der digitalen Transformation und den sich daraus ergebenden Anforderungen gerecht zu werden. Neben einer offenen und freundlichen Atmosphäre sollen die neuen Räumlichkeiten bereichsübergreifendes Arbeiten, Arbeiten in festen oder flexiblen Projektteams sowie agiles Arbeiten unterstützen. Sie sollen schnelle und einfache Abstimmungen erleichtern, das Ausprobieren neuer Methoden fördern und digitale Technologie in den Arbeitsalltag integrieren.

Der geplante Sportraum soll für individuelle sportliche Aktivitäten der Mitarbeiter z.B. Yoga zur Verfügung stehen.

Durch die Einrichtung eines Betriebsrestaurants soll neben dem Angebot einer attraktiven Mahlzeit der Austausch unter den Mitarbeitern gefördert werden. Eine zentrale Anlaufstelle für Mitarbeiter während der Pausenzeiten erhöht weiterhin den Zusammenhalt und die Identifikation mit dem Unternehmen, was sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

„Playbook“ zur Zusammenarbeit im Unternehmen

Werte haben in einem Unternehmen eine sehr wichtige Funktion. Sie helfen und tragen dazu bei, ein gemeinsames Verständnis zu formulieren und dadurch Orientierung zu geben. Werte sind natürlich nur so gut, wie sie auch von den Führungskräften und Mitarbeitern gelebt und verkörpert werden.

Wir möchten gemeinsam erarbeiten, was uns für die Zusammenarbeit miteinander wichtig ist und wie wir dies leben möchten. Als Ergebnis eines iterativen Prozesses soll ein „Playbook“ stehen, das dies einfach und anschaulich wiedergibt.

TOP JOB Mitarbeiterbefragung

TOP JOB ist ein vielseitiges Instrument zur zukunftsgerichteten Weiterentwicklung der Arbeitgeberqualitäten und somit essenziell für die Fachkräftesicherung. Durch die Mitarbeiterbefragung sowie die Analyse der internen Angebote und Prozesse für Mitarbeiter können passende Maßnahmen identifiziert werden, die unser Unternehmen als Arbeitgeber noch attraktiver und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreicher machen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Arbeitsumgebung
 - Befragung der Mitarbeiter zur Zufriedenheit
 - Umsetzen von Verbesserungsvorschlägen
 - Anzahl der angebotenen Sportkurse
 - Teilnehmerzahl der Mitarbeiter an Sportkursen
 - Anzahl der ausgegebenen Essen
 - Anteil der Essen in Bio-Qualität
- „Playbook“ zur Zusammenarbeit im Unternehmen
 - interaktiver Erarbeitungsprozess unter Einbeziehung der Mitarbeiter
 - Breite Kommunikation des „Playbooks“
 - möglicherweise Überarbeitung/ Anpassung der bisherigen Unternehmenswerte
- TOP JOB Mitarbeiterbefragung
 - Durchführung der Mitarbeiterbefragung im Frühjahr 2019
 - Ableitung von Handlungsempfehlungen auf Basis der Befragungsergebnisse

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

WO STEHEN WIR?

Aufgrund unserer Position als Marktführer im B2B-Spezialversandhandel für Geschäftsausstattung in Europa sowie unserer Finanzstärke können wir unseren Mitarbeitern langfristige Perspektiven bieten und individuelle Karrierewege ebnen. Wir sind am Puls der Zeit und haben den Kundenbedarf und aktuelle Branchenentwicklungen fest im Blick – das sind unsere Parameter für den Erfolg von morgen. Unser zukunftsorientiertes sowie wirtschaftliches Denken und Handeln ermöglicht uns ein dynamisches Wachstum auf allen Ebenen und lässt uns unsere Kapazitäten weiter ausbauen. Davon profitiert nicht zuletzt unsere Zentrale in Stuttgart sowie unsere weiteren Standorte in der Umgebung.

Einen großen Teil unserer Stabilität und Sicherheit haben wir unseren Mitarbeitern zu verdanken. Deshalb setzen wir auf gezielte und kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung. Nur so entsteht ein Fundament mit Substanz, auf dem wir unsere gemeinsamen Erfolge weiter ausbauen können. Die innovativen Ideen unserer Teams sorgen dafür, dass wir unsere Kunden mit individuellen Lösungen und einem Höchstmaß an Flexibilität begeistern können.

Als internationales Unternehmen mit Standorten in ganz Europa arbeiten wir länderübergreifend und in bunt gemischten Teams zusammen. Trotzdem können und wollen wir Diversity in unserem Unternehmen noch weiter fördern und das auf allen Hierarchieebenen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Förderung von Diversity

In der Arbeitswelt bezeichnet der Begriff Diversity die Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb einer Belegschaft. Mitarbeiter besitzen individuelle Persönlichkeitsmerkmale. Sie verfolgen unterschiedliche Lebensentwürfe und pflegen verschiedene Lebensstile. Alter und Geschlecht sind zwei Merkmale, die in diesem Zusammenhang häufig genannt werden. Oder auch die ethnische Herkunft. Teams mit Menschen, die sich in ihren Kenntnissen, Fähigkeiten sowie Sicht- und Herangehensweisen unterscheiden, können komplexe Probleme besser lösen als homogene Gruppen.

Um das Thema in Deutschland voranzutreiben, wurde 1996 die Charta der Vielfalt ins Leben gerufen - eine Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft, Vielfalt zu fördern.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Rund die Hälfte unserer Belegschaft ist weiblich. Jedoch sind Frauen in den oberen Führungspositionen aber auch in weiteren Entscheidungspositionen noch unterrepräsentiert. Wir möchten daher gezielt Frauen fördern, sich auch in entsprechende Positionen zu entwickeln. Dies soll sich zum Einen in dem Anteil von Frauen in Förderprogrammen widerspiegeln. Zum Anderen möchten wir auch unsere Personalmarketing- und Recruiting-Prozesse daraufhin überprüfen, wie wir mehr weibliche Bewerberinnen in unsere Auswahlprozesse insbesondere für Führungspositionen bringen können, um bei einer objektiven Auswahl mehr Positionen mit Frauen zu besetzen zu können.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Integration von Geflüchteten: Initiative Joblinge

Bei JOBLINGE engagieren sich Wirtschaft, Staat und Privatpersonen gemeinsam, um junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen zu unterstützen. Das Ziel: echte Jobchancen und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Über passgenaue Qualifizierung, ehrenamtliches Mentoring und Begleitung während der Ausbildung erreicht die Initiative weit überdurchschnittliche Erfolge für die Teilnehmer – 70 % der Jugendlichen schaffen den Sprung in das Berufsleben. Zur Integration junger Flüchtlinge hat JOBLINGE das spezifische Programm JOBLINGE Kompass entwickelt.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Förderung von Diversity
 - Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“ in 2019
 - Jährliche Aktionen am Diversity Tag
- Förderung von Frauen in Führungspositionen
 - Quoten für Förderprogramme
 - Zeitgemäßes Personalmarketing und Standards im Recruiting, insbesondere in Zusammenarbeit mit Personalberatern
- Integration von Geflüchteten: Initiative Joblinge
 - Zusammenarbeit mit der Initiative Joblinge, z. B. durch Durchführung von Workshops mit Joblingen bzgl. Bewerbungsgesprächen, Bewerbungsunterlagen oder auch Gewinnung von Mitarbeitern für das Mentorenprogramm

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

WO STEHEN WIR?

KAISER+KRAFT unterstützt Mitarbeiter, die sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren möchten oder dies bereits tun. Jeder, der sich ehrenamtlich engagiert, erhält vom Unternehmen einen extra Sonderurlaubstag pro Jahr. Es werden Social Days angeboten, so dass Mitarbeiter die Möglichkeit haben, gemeinsam mit Kollegen ehrenamtlich aktiv zu werden.

Durch unterschiedliche Mitarbeiteraktionen im Jahr (z.B. Kuchenverkäufe) wird Geld gesammelt, das gemeinnützigen Einrichtungen oder sozialen Projekten zugutekommt.

Unser Lieferanten-Bonus-Malus-System wurde entwickelt, um die Performance unserer Lieferanten nachhaltig weiterzuentwickeln. Im Rahmen des Programms werden die Lieferanten insbesondere anhand der Bewertungskriterien Liefertreue und Qualität gemessen und bei überdurchschnittlichen Leistungen mit einem Bonus belohnt. Wohingegen Lieferanten, die unsere ambitionierten Bewertungskriterien nicht erfüllen, vereinbarungsgemäß einen Malus-Betrag entrichten müssen. Die Summe, die sich aus diesen Beträgen ergibt, spenden wir jedes Jahr für einen guten Zweck wie bspw. Kleinbusse für Schulen mit Kindern mit besonderem Förderbedarf.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Die Anzahl der Mitarbeiter, die an Volunteering-Projekten teilnehmen, soll gesteigert werden, weil das Engagement einen nachhaltigen Mehrwert für beide Seiten hat. Denn als Unternehmen stärken wir unser gesellschaftliches Umfeld und gestalten damit gleichzeitig die Rahmenbedingungen für ein bewussteres, sinnvolleres und ökonomischeres Handeln auf vielen unternehmerischen Ebenen. Unsere Mitarbeiter wiederum lernen durch ihren Einsatz, achtsamer zu leben, sorgsamer mit der Umgebung zu sein, in der sie sich aufhalten und unvoreingenommener aufeinander zuzugehen. Und genau das stärkt unsere Arbeitskultur.

Bei der Auswahl der Projekte für den jährlichen Lieferanten-Bonus-Malus-Betrag werden verstärkt die Mitarbeiter einbezogen. Sie können Vorschläge einreichen, wofür der Spendenbetrag eingesetzt wird.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Größeres Angebot an Volunteering-Projekten zur Auswahl stellen z.B. Katalog, Kooperationen
- Erstmalige Durchführung einer Blutspendeaktion
- Erneute Registrierungsaktion Deutsche Knochenmarkspende (DKMS)

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Anteil des Einkaufsvolumens von zertifizierten Lieferanten erhöhen
- Weiterentwicklung der EcoVadis Zertifizierung für unsere Lieferanten

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Schwerpunktthema

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit mit all unseren Anspruchsgruppen, vor allem Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern verstärkt thematisieren und diese sensibilisieren.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Papierverbrauch der Printwerbemittel pro Auftrag reduzieren
- Reduktion der Abfall-Gesamtmenge
- bessere Abfalltrennung und Identifikation von recyclingfähigem Material

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Beteiligung an der Initiative "Wirtschaft macht Klimaschutz"
- Anteil des Stromverbrauchs im Gesamtbetrieb reduzieren

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- regelmäßige Lieferantenbewertungen und Bevorzugung umweltzertifizierter Lieferanten
- regelmäßige Durchführung von Kundenbefragungen - online und offline

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Schwerpunktthema

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Nachhaltige Ideen und Ansätze werden bei den Mitarbeitern abgefragt, anschließend bewertet und bei Erfolg prämiert.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Einbeziehung der Energiekosten in die Wirtschaftlichkeitsberechnung
- Alle Betriebsinvestitionen werden in Hinblick auf ökologische Kriterien überprüft.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Fortdauernde Durchführung einer Compliance-Schulung bei 100 % der neuen Mitarbeiter
- Bei der Auftragsvergabe werden mehrere Vergleichsangebote eingeholt.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Schwerpunktthema

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Mitarbeiter sollen im Unternehmen zum selbstständigen Denken angeregt werden, um die Nachhaltigkeit dann auch in ihrer privaten Umgebung umsetzen zu können.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Biodiversität: Bienen

Biologische Vielfalt ist alles, was zur Vielfalt der belebten Natur beiträgt: Arten von Tieren, Pflanzen, Pilzen und Mikroorganismen – einschließlich der Wechselwirkungen zur unbelebten Umwelt, innerhalb der Arten und zwischen den Arten – sowie die genetische Vielfalt innerhalb der Arten und die Vielfalt ihrer Lebensräume. Biologische Vielfalt ist die Grundlage einer langfristig gesicherten Existenz des menschlichen Lebens auf der Erde.

Das Zusammenspiel von Wild- und Honigbienen bei Blumen, Sträuchern und Bäumen ist für eine Bestäubung wichtig. Bienen tragen erheblich zur Erhaltung der Artenvielfalt bei. Nur wenn Pflanzen bestäubt werden, gibt es genug Samen und Beeren, von denen sich Vögel und andere Tiere ernähren können.

Die Wild- und Honigbienen besitzen in unserem Ökosystem eine herausragende Schlüsselrolle. Der massive Rückgang von Wild- und Honigbienen bringt nicht nur ein enormes Ernährungsproblem für unsere stark wachsende Erdbevölkerung, sondern sicherlich auch ein großes Artensterben in der Tier- und Pflanzenwelt mit sich.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

KAISER+KRAFT engagiert sich international für den Klimaschutz. Zu Beginn des Jahres 2018 starteten wir unsere Baumpflanzaktion in Nicaragua nahe des Cañón de Somoto in der Region Madriz. Durch die Nutzung von Pflanzenschutzmitteln und Waldrodung wurde der Boden in dieser Region stark beschädigt und muss nach und nach aufgeforstet werden. Für jeden verkauften Montagewagen der Marke EUROKRAFT Active Green wurde ein Baum in Nicaragua gepflanzt. Insgesamt konnten 3.000 Bäume gepflanzt werden.

Mit dem Bienenprojekt möchten wir nun für das Thema Biodiversität sensibilisieren. Als mögliche Maßnahmen können wir uns folgende Aktionen vorstellen.

- Blühende Landschaft (Betriebsgelände, Dach)
- Bienenpatenschaft
- Aktion zum jährlichen Weltbienentag am 20. Mai (z.B. Pflanzaktion mit Mitarbeitern)
- Eigener Bienenstock
- Imkerausbildung für Mitarbeiter
- Insektenhotel basteln
- Beteiligung an der BUGA 2019 in Heilbronn
- Präsente für Kunden (Blütensamen, Honig)

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Justine Weiß, Referentin Nachhaltigkeit

Impressum

Herausgegeben am 07.01.2019 von

KAISER+KRAFT GmbH

Presselstraße 12, 70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 3465-7414

E-Mail: justine.weiss@kaiserkraft-europa.de

Internet: <https://www.kaiserkraft.de/>

KAISER+KRAFT

ALLES FÜR DIE FIRMA.