



# WIN- CHARTA ZIELKONZEPT

2023

G.U.T. OFFENBURG KG



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

## Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Über uns</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>2. Die WIN-Charta</b> .....                                    | <b>2</b>  |
| <b>3. Unsere Schwerpunktthemen</b> .....                          | <b>3</b>  |
| <b>4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen</b> .....          | <b>4</b>  |
| Schwerpunktthema Mitarbeiter .....                                | 4         |
| Schwerpunktthema Umweltbelange .....                              | 6         |
| <b>5. Weitere Aktivitäten</b> .....                               | <b>8</b>  |
| Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden ..... | 8         |
| Umweltbelange.....  | 8         |
| Ökonomischer Mehrwert.....  | 9         |
| Regionaler Mehrwert.....  | 9         |
| <b>6. Unser WIN!-Projekt</b> .....                                | <b>10</b> |
| <b>7. Kontaktinformationen</b> .....                              | <b>11</b> |
| Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner .....                          | 11        |
| Impressum .....   | 11        |

# 1. Über uns

## UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die G.U.T. Offenburg KG ist ein in Süd-West Deutschland beheimatetes Großhandelsunternehmen für Haustechnik mit einer Badausstellung in Offenburg und mehreren sogenannten Abhol-Express-Lager. Das junge Unternehmen ist seit seiner Gründung stetig gewachsen, sodass heute 100 Mitarbeiter täglich ihr Bestes geben, um ihren Kunden im SHK Handwerk den bestmöglichen Service zu bieten.

Insbesondere die Kundennähe und die daraus folgenden Serviceleistungen, sowie Flexibilität zeichnen G.U.T. Offenburg aus. Von digitaler Unterstützung sowie Schulungen zu Neuheiten und Qualifikationen im Handwerk, bis hin zum Alltagsgeschäft der Haustechnik für Gebäude, Umwelt und Technik, bietet G.U.T. Offenburg ein breites Spektrum an Produkten und Serviceleistungen an.

„Wir wollen bei allen solventen Kunden der Region Partner Nummer 1 werden. Erreichen können wir das, in dem wir flexibel auf den Markt reagieren und ihn mitgestalten.“ So formuliert Martin Bitsch, persönlich haftender Gesellschafter, die Mission des Unternehmens. Möglich machen das die Verantwortung, die jeder einzelne im Unternehmen mit übernimmt, sowie den Mut, die Zukunft zu gestalten. Deshalb sind Mitarbeiter und deren Zukunft unser wichtigstes Kapital.

## 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, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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 Mitarbeitende 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.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig](http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig).

## 3. Unsere Schwerpunktt Themen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter
- Leitsatz 5: Energie und Emissionen: „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas. Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Leitsatz 02 Mitarbeiterwohlbefinden:

Unsere Mitarbeiter sind sowohl der Grund dafür, dass das Unternehmen in den letzten Jahren so wachsen konnte, als auch der langfristig wichtigste Fokus für das Unternehmen. Deshalb fördern und entwickeln wir Mitarbeiter vom Azubi bis zur Verkaufsleitung. Jedoch berufliches Wachstum und Spezialisierung sind nicht allein für Wohlbefinden zuständig. Wir wollen, dass jeder Mitarbeiter in seinem täglichen Umfeld, mit Kollegen, Kunden und anderen Anspruchsgruppen Spaß hat, erfolgreich ist und motiviert ist jeden Tag sein Bestes zu geben. Hierfür schaffen wir die Voraussetzungen.

Leitsatz 05 Energie und Emissionen:

G.U.T. steht für Gebäude- und Umwelt-Technik, wodurch der Nachhaltigkeitsanspruch schon im Namen steckt. Erklärtes Ziel der G.U.T. Gruppe ist es nämlich Heizungstechnik, Wassernutzung und Energieeinsparung, wirtschaftlicher, umweltverträglicher und komfortabler zu gestalten. So kann die Wende zur Klimaneutralität geschafft werden, angepasst an die Lebensrealität. Das spiegelt sich nicht nur im Produktportfolio wider, sondern wird auch aktiv im täglichen Miteinander gelebt.

## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### Schwerpunktthema Mitarbeiter

#### WO STEHEN WIR?

Die Zufriedenheit unserer knapp 100 Mitarbeiter ist sowohl für die Zukunft als auch jetzt schon unser wichtigstes Gut. Eine niedrige Fluktuation unseres jungen Teams ist der beste Nachweis dafür. Kontinuierlich dafür zu sorgen, dass Altersvorsorge, Arbeitssicherheit und -gesundheit verbessert werden und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken sind hierfür wichtige Punkte, aber auch die Zusammenführung von Mitarbeitern unterschiedlicher Lebensphasen und sozio-kulturellen Hintergründen, sowie Bildungshintergründen zählen auf dieses Ziel ein.

Die Diversität der Belegschaft zu erhalten und zu fördern, gehört zu den Grundlagen eines modernen und fortschrittlichen Unternehmens. Deshalb herrscht von der Chefetage bis zum Kommissionierer eine Unternehmenskultur, geprägt von Respekt und Anerkennung, vorurteilsbewusst und aktiv gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Bildungshintergrund, Konfession, Alter etc.

Um den unterschiedlichen Bildungslevels Sorge zu tragen, wurde bereits eine Lernplattform ins Leben gerufen, die die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter steigert, durch ausgewählte Lernmodule und Schulungen. Zudem wird hierbei für die persönliche Entwicklung angeboten, Schulungen der Mitarbeiterakademie wahrzunehmen, um beispielsweise verkäuferisch zu wachsen, weniger Stress im Arbeitsalltag zu haben, besser zu führen oder viele andere Themen.

Es wird bereits über Mitarbeitergespräche und Beurteilungsgespräche stetig die Mitarbeiterzufriedenheit abgefragt, als auch über eine regelmäßige größere Erhebung über den gesamten Betrieb ein Allgemeinbild abgefragt, Handlungsfelder identifiziert und anschließend behandelt.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Im Rahmen einer anonymen Mitarbeiterbefragung wird regelmäßig das Allgemeinbild abgefragt. In der letzten wurden folgende Handlungsfelder identifiziert.

- Information
- Corona gesamt
- Corona Team

Die Handlungsfelder wurden bereits besprochen und im Laufe des Jahres verbessert. Es wurde regelmäßig über Corona und die entsprechenden Maßnahmen und Konsequenzen für die Mitarbeiter informiert. Entsprechend der jetzigen Situation um das Thema von Corona, sind diese Handlungsfelder zu vernachlässigen. Lediglich der Punkt der Information ist weiterhin zu beachten. Hierfür wurden einige Informationskanäle aufgebaut und entsprechend ein sinnvoller Informationsfluss aufgebaut.



Zudem wollen wir durch weitere Teamevents den Zusammenhalt der Mitarbeiter fördern. Jede Abteilung hat sich für das laufende Jahr einen Tag geplant, an dem ein Team Event geplant ist. Bei allen soll sowohl auf das Befinden der einzelnen Mitarbeiter eingegangen werden, wie beispielsweise die Lebenssituationen oder Ängste, als auch auf einen Team-Bildenden Charakter. So ist es beispielsweise wichtig, dass die alleinerziehende Mitarbeiterin mit Höhenangst mitkommen kann und an den Tätigkeiten teilnimmt.

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Innerhalb des kommenden Jahres wollen wir folgende Maßnahmen konsequent und nachhaltig umsetzen:

- Verbesserung der Kommunikation durch:
  - Teamskanäle und entsprechende Informationsregister innerhalb dieser.
  - Ein Kommunikationsglossar sowie ein Informationsguide durch die Teamsstruktur
- Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit in der nächsten Trendfish-Umfrage
- Höhere Nutzungsrate der Bildungsplattform Successfactors je Mitarbeiter.

## Schwerpunktthema Umweltbelange

### WO STEHEN WIR?

Als Großhandel für Haustechnik ist es von zentraler Bedeutung unserer Verantwortung, sowohl als Vorbild als auch als Vorreiter bewusst gerecht zu werden. In den Sparten Sanitär, Heizung, Klima/Lüftung und Installation sind wir Mitgestalter unserer aller Zukunft. Deshalb selektieren wir unsere Lieferanten und die Produkte nach Nachhaltigkeitsaspekten, um unseren eigenen Anspruch den Kunden gegenüber gerecht zu werden.

Unser 2020 neu gebautes Hauptlager ist komplett mit Photovoltaik-Platten ausgestattet. Hierdurch wird Strom erzeugt der übergangsweise in einem Batteriespeicher zwischengelagert wird und bei Spitzenlastzeiten in das Netz eingespeist wird.

Die Gehaltsabrechnungen werden nach Möglichkeit in digitaler Form versendet, um den Papierverbrauch zu senken.

Im Hinblick auf die Luftreinheit wurden zum einen der Fuhrpark immer mit den neuesten Technologien der Abgastechnik ausgestattet, zum anderen werden nach Möglichkeit der Heimsituation der Mitarbeiter Elektroautos als Dienstwagen gekauft.

Des Weiteren wird pro neu eingestelltem/er Auszubildenden/er ein Baum gepflanzt.

Zu guter Letzt ist der weitreichendste Beitrag zum Umweltschutz und der Bekämpfung der Klimakrise, die Unterstützung des Fachhandwerks bei der Verbreitung umweltfreundlicher und emissionsarmer Technologien, sowie die Beratung der Endkundschaft zu eben diesen.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Bei der Planung von Neuanschaffungen wird zukünftig immer zuerst die Gegebenheit der Parksituation geprüft, ob im Betrieb oder zu Hause beim Mitarbeiter. Leider ist es immer noch nicht überall möglich, eine Ladestation für Elektroautos zu installieren.

Wir wollen der Region und der Umwelt um uns herum einen Mehrwert bieten, der über unsere eigentliche Tätigkeit hinaus geht. So werden wir vermehrt den Service von Bee Rent nutzen. Hierbei wird ein Bienenvolk von einer externen Firma betreut und auf dem Betriebsgelände aufgestellt. Hierdurch können die Wildblumen und Bäume bestäubt werden, frei nach Albert Einstein zitiert: Wenn die Bienen verschwinden, hat der Mensch noch vier Jahre zu leben. Genau das wollen wir verhindern und freuen uns weitere 10 tausende Mitarbeiter bei uns glücklich machen zu können und von diesen profitieren zu dürfen.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Im kommenden Jahr wollen wir unsere Aktivitäten und Foki weiter auf die Umwelt konzentrieren. Das schaffen wir durch:

- 
- Konsequente Grundlagenüberprüfung bei Fuhrparkerweiterungen zu Elektroautos.
  - Für jeden Standort ein Bienenvolk
  - Papierlose Gehaltsabrechnung bei 90% der Mitarbeiter
  - Steigerung des Absatzes nachhaltiger und ressourcenschonender Heizungstechnik
  - Weitere Überproduktion an Energie/ Steigerung der Überproduktion durch Energieeinsparung und somit Weiterverteilung der Energie, dadurch Unterstützung der Region

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

#### LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir achten und schützen die Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und Vielfalt sowie, dass wir jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unseren unternehmerischen Prozessen verhindern.
- Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung sind bei uns ein fester Bestandteil unserer Mitarbeiterpolitik. Nach unserer Auffassung ist das Leben ein ewiges Lernen und wir vertrauen darauf, dass jeder Mitarbeiter auch einen Drang hat sich weiterzuentwickeln. Hierfür schaffen wir Freiräume und geben den Mitarbeitern Angebote hierfür an die Hand.
- Jährlich führen wir Mitarbeitergespräche, die persönliche und fachliche Weiterentwicklung in den Blick nehmen, um gemeinsam die Zusammenarbeit, Perspektiven und Möglichkeiten zu reflektieren.

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Alle Anspruchsgruppen innerhalb unserer Prozesse werden berücksichtigt.
- Geschäftspartner und Mitarbeiter ebenso wie Kunden finden bei uns stetig ein offenes Ohr. Diese Vorschläge und Ideen werden immer ernst genommen, um uns weiterhin zu verbessern.

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Reduktion der CO2 Emissionen im Fuhrpark, Reduktion des gesamten Energieverbrauchs, sowie der Abfallmenge.

#### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir übernehmen Verantwortung für unsere Dienstleistungen und Produkte durch eine stetige Überprüfung unseres Wertschöpfungsprozesses.
- Bei der Auswahl unserer Lieferanten, berücksichtigen wir immer die Regionalität dieser, sowie das Umweltverhalten in angemessener Weise.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Langfristig stellen wir den Unternehmenserfolg sicher, und bieten somit Arbeitsplätze in der Region.
- Mithilfe unserer Weiterbildungsangebote unterstützen wir unsere Mitarbeiter\*innen in ihrer persönlichen und fachlichen Entwicklung, und bieten sinnorientierte und wertschöpfende, zukunftsorientierte Arbeitsplätze.
- Unser Unternehmen, die Mitarbeiter\*innen und Kund\*innen sind stark in der Region verwurzelt.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Umsetzung der Informations-, Schulungs- und Fachveranstaltungen zu E-Business Angeboten und Digitalisierungspotenzialen speziell für das SHK Fachhandwerk.
- Einbindung von Bienenvölkern in den Niederlassungen zur Unterstützung unserer regionalen Bauern.

### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir setzen uns auf allen unserer Unternehmensebenen dafür ein, Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einzubeziehen und allen Anspruchsgruppen gerecht zu werden.

## 6. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Innerhalb der G.U.T. Gruppe gibt es seit einiger Zeit ein Projekt, das langanhaltend einen Einfluss auf die Umgebung und unsere Umwelt hat. Getreu dem Motto „Biene G.U.T. – alles G.U.T.“ wird seit einigen Jahren mittlerweile in den Betriebsgeländen der Partnerhäuser ein Bienenvolk aufgestellt, um das voranschreitende Bienensterben aufzuhalten. Hierbei wird nicht nur auf das Wohl der Honigbienen geachtet, sondern auch auf die extremst wichtigen Wildbienen. Hier sei kurz der Physiker Albert Einstein zitiert. *„Wenn die Biene einmal von der Erde verschwindet, hat der Mensch nur noch vier Jahre zu leben. Keine Bienen mehr, keine Bestäubung mehr, keine Pflanzen mehr, keine Tiere mehr, keine Menschen mehr.“*

Bienen sind deutlich wichtiger für die Umwelt als nur den Honig zu produzieren. Bei der Sammlung der Pollen, um den Honig zu erhalten, bestäuben Bienen die Blumen und Bäume auf ihrem Weg. Somit tragen sie essenziell zu unserem Ökosystem bei. In Zahlen sind das etwa 80% aller Nutz-, und Wildpflanzen, die angewiesen sind auf die westliche Honigbiene. Damit ist die Biene das drittwichtigste Nutztier, wenn man die reinen Auswirkungen auf unseren täglichen Lebensmittelkonsum betrachtet, direkt nach Kuh und Schwein. Welche Bedeutung der Biene allgemein zukommt, lässt sich eventuell aus dem Zitat Einsteins ableiten.

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Dieses Projekt wird weiterhin unterstützt, weiter angekurbelt und neu beworben. Hierfür wird zusätzlich, zumindest an den Niederlassungen der G.U.T. Offenburg KG ein Insektenhotel, nach den Angaben des NABU aufgestellt, um weiterhin auch den Wildbienen ein Heim und Unterstützung zukommen zu lassen.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner**

Benedikt Butsch

[Benedikt.butsch@gut-offenburg.de](mailto:Benedikt.butsch@gut-offenburg.de)

0160/ 94753922

### **Impressum**

Herausgegeben am 20.04.2023 von

G.U.T. Offenburg KG

Magdalena-Rehfuß-Straße 2, 77694 Kehl

Telefon: 07854/ 98650

E-Mail: [info@gut-offenburg.de](mailto:info@gut-offenburg.de)

Internet: <https://www.gut-gruppe.de/unternehmen/offenburg>

