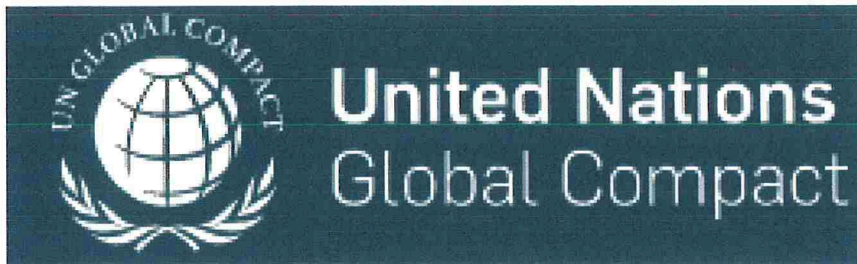




KAUT- BULLINGER

Fortschrittsbericht

01.04.21 bis 31.03.22



Kaut-Bullinger & Co., GmbH & Co. KG

KAUT-BULLINGER Unternehmensgruppe

Sitz Taufkirchen/HR München HRB 158451

Geschäftsführung: Robert Brech

Ust.-IdNr.: DE 129989277

Inhaltsverzeichnis

I. Erklärung	4
II. Beschreibung der Maßnahmen	5
a) Menschenrechte	5
III. Arbeitsnormen.....	6
a) Arbeitsstunden und -zeit.....	6
b) Arbeitssicherheit	6
c) Löhne und Sozialleistungen	7
d) Zwangsarbeit.....	7
e) Vereinigungsfreiheit.....	8
f) Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	8
g) Belästigung, Mobbing	8
h) Diversität und Inklusion.....	9
i) Antidiskriminierung.....	9
j) Privatsphäre	9
IV. Umweltschutz.....	10
a) Umweltziele.....	10
b) Umweltprogramm.....	10
c) Umweltmanagementsystems (UMS).....	11
V. Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung	11
VI. Generelles Auswahlverfahren bei Beschaffungen.....	12
a) Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte.....	12
b) Förderung sozialer Unternehmungen	12
c) Förderung ökologischer Pioniermarken	12
VII. Korruptionsbekämpfung	12
a) Mitarbeiter nach Geschlecht.....	13
b) Anzahl der Mitarbeiter nach Nationalitäten/Staatsbürgerschaften	15
c) Altersstruktur	16
d) Auszubildende	16

e) Behinderungen.....	16
f) Frauenquote.....	16
g) Unfälle	16
h) Whistleblowing	17
IX. Resümee	18

I. Erklärung

November 2022

Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Geschäftsführer

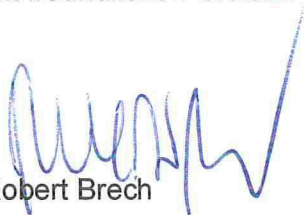
An unsere Stakeholder

Ich freue mich, Ihnen mitzuteilen, dass KAUT-BULLINGER schon 2016 dem UN Global Compact beigetreten ist und somit offiziell die zehn Prinzipien vor allem im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstützt.

Mit dem Fortschrittsbericht (CoP) beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des UN Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unsere tägliche Arbeit.

Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Stakeholder weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Robert Brech
CEO



II. Beschreibung der Maßnahmen

a) Menschenrechte

Die zunehmende Globalisierung der gesamten Industrie hat auch Auswirkungen auf das Tätigkeitsfeld von **KAUT-BULLINGER**. Die Lieferketten werden globaler und somit steigt kontinuierlich die Verfügbarkeit von Rohstoffen sowie Arbeitsleistungen aus Billiglohnländern.

Deshalb sieht sich **KAUT-BULLINGER** nicht nur in der gesetzlichen, sondern auch der sozialen Pflicht, trotz dieses Trends die Werte und Rechte unserer Mitarbeiter und dieser unserer nationalen und internationalen Partner stets zu verfolgen.

Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen respektiert und unterstützen wir alle dessen Prinzipien, einschließlich derjenigen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen. **KAUT-BULLINGER** unterstützt die Leitprinzipien Protect (Schutz), Respect (Achtung) and Remedy (Abhilfe), einschließlich der vom UN-Menschenrechtsrat gebilligten Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Für uns bedeutet die unternehmerische Verantwortung unseres Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte auch die Einhaltung der International Bill of Human Rights.

Bei allen Führungskräften, Mitarbeitern und Geschäftspartnern wird vorausgesetzt, dass bei allen unternehmensbezogenen Entscheidungen und Handlungen die geltenden Gesetze sowie sonstige, maßgebenden Bestimmungen im In- und Ausland befolgt werden. Im Rahmen dieses Dokuments wird hierbei besonderes Augenmerk auf die Menschenrechte und Arbeitsbedingungen gelegt.

Als Menschenrechte gelten allgemeingültig diese Rechte, die allein durch das Menschsein in Kraft treten. Diese dienen zu Wahrung der Würde eines jeden Menschen und sind unabhängig von Nationalität, Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe oder sonstigem Status.

Geschäftsführung und Führungskräfte würdigen diese Rechte aller Mitarbeiter und behandeln jene mit dem entsprechend hohen Respekts. Die Wahrung der sozialen Integrität unseres Unternehmens und eines hervorragenden Arbeitsumfelds werden von **KAUT-BULLINGER** als wesentlicher Bestandteil eines nachhaltigen Unternehmenserfolgs erkannt.

KAUT-BULLINGER hält alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften und sonstige maßgeblichen Bestimmungen im In- und Ausland ein. Das Unternehmen lehnt jede Art von Korruption, Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung basierend auf Rasse, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, politischer Orientierung, Beeinträchtigung oder Alter ab. Die Geschäftsführung, jede Führungskraft und jeder einzelne Mitarbeiter ist dafür verantwortlich.

III. Arbeitsnormen

Entsprechend der nationalen und internationalen Bestimmungen nimmt **KAUT-BULLINGER** Menschenrechte als unantastbar wahr und steuert entsprechend der Arbeitsbedingungen, sodass keinerlei Beeinträchtigung der menschlichen Würde am Arbeitsplatz zu erwarten ist. Die Mitarbeiter des Unternehmens gelten ungeachtet jeglicher Attribute als gleichwertig, was in folgenden Unterkapiteln dargestellt wird.

a) Arbeitsstunden und -zeit

Die zu leistenden Arbeitsstunden werden zusammen mit dem Mitarbeiter während der Einstellung vereinbart und entsprechen in jedem Fall dem Arbeitszeitgesetz. Saisonale Arbeitsspitzen können verlangen, dass der Umfang der zu leistenden Arbeitsstunden erhöht wird. Diese zusätzlichen Arbeitsstunden auf freiwilliger Basis werden dem Mitarbeiter entweder vergütet oder es wird ihm die Möglichkeit gegeben, diese zeitnah, nach Senkung des Auftragsvolumens, über einen Zeitausgleich zu kompensieren. Erfasst wird die Arbeitszeit transparent über das digitale Stempelsystem. Flexible Arbeitszeiten zur Unterstützung des Einklangs zwischen Arbeits- und Privatleben sind abteilungsübergreifend gegeben.

Ausreichend Ruhezeit zur Regeneration zwischen den Arbeitstagen wird über die Kernarbeitszeit sichergestellt. Zusätzlich gelten Wochenenden grundsätzlich als arbeitsfreie Zeit, können jedoch auf ausdrücklichen Wunsch des Mitarbeiters dennoch zum Abbau von hohen Auftragsvolumina genutzt werden. Diese zusätzliche Arbeitszeit an freien Tagen wird als Mehrarbeit erfasst und unter Zuschlägen vergütet. Pausenzeiten während der Arbeit sind im Unternehmen je nach Bereich definiert und die Mitarbeiter sind angehalten diese wahrzunehmen.

b) Arbeitssicherheit

Zur Unterstützung und Sicherstellung der Vollständigkeit aller Themen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeitet das Unternehmen mit einem in diesem Bereich spezialisierten Beratungsbüro zusammen.

In regelmäßigen Abständen führt **KAUT-BULLINGER** zusammen mit dem Dienstleister und dem Betriebsarzt ASA Sitzungen durch. Arbeitsschutzrelevante Themen aus beispielsweise neuen Prozessen und neuen Maschinen werden in diesem Gremium besprochen. Zusätzlich wird durch regelmäßige Begehungen und schriftlichen Beurteilungen des Beraters aller Abteilungen die betriebliche Arbeitssicherheit sichergestellt. Dies umfasst zum präventiven Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter auch die Arbeitsplatzergonomie. Die Ergebnisse werden bei Bedarf im 14-tägig stattfindenden Führungskreismeeeting aufgenommen, mit Maßnahmen zur Besserung belegt und entsprechend verfolgt. Dieses Gremium wird

ebenfalls zur Beurteilung der Maßnahmen hinsichtlich der Auswirkungen auf Umgebung und Umwelt genutzt.

Allgemein ist die Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen als Teil des Qualitätsmanagements in der Form von Prozessen aufgenommen. Zur Bewältigung von akuten Situationen sind im Unternehmen Notfallpläne definiert sowie Brandschutzbeauftragte und Ersthelfer benannt und ausgebildet.

c) Löhne und Sozialleistungen

Die Lohn- und Gehaltsstruktur bei **KAUT-BULLINGER** ist angelehnt an den Entgelttrahmentarif des bayerischen Einzelhandelstarifvertrags. Diese interne Gehaltsstruktur ermöglicht eine faire sowie transparente Gruppierung des Arbeitnehmers entsprechend der abgeschlossenen Ausbildung und Erfahrung. Zusätzlich kann eine freiwillige Zulage definiert werden, die den persönlichen Einsatz des Mitarbeiters im Unternehmen prämiiert.

Weitere bemerkenswerte Attribute sind die Regelungen bezüglich der Abwesenheiten der Mitarbeiter. Die Unterstützung junger Familien wird über die internen Regularien des Mutterschutzes und der Elternzeit gewährleistet. Der gesetzliche Mindestanspruch der Anzahl von Urlaubstagen wird mit 30 Tagen für jeden Mitarbeiter übertroffen. Zusätzlich werden Sonderurlaubstage aufgrund gewichtiger Ereignisse (beispielsweise Umzug und Todesfälle im engsten Kreis) vom Arbeitgeber gewährleistet. Krankheitsbedingte Abwesenheit wird bis zu sechs Wochen vollumfänglich durch das Unternehmen gehaltlich kompensiert.

Ferner unterstützt das Unternehmen auf Wunsch des Mitarbeiters eine betriebliche Altersvorsorge mit einem erheblichen Anteil des Beitragssatzes.

In der Lieferkette werden angemessene Lohn- und Sozialleistungen im Rahmen des Prozesses der Lieferantenqualifizierung berücksichtigt und bei Bedarf anhand Lieferantenaudits geprüft.

d) Zwangsarbeit

Im Unternehmen ist jede Form von Zwangsarbeit über transparente Kommunikation der vom Arbeitgeber erwartenden Tätigkeiten unterbunden. Bereits in der Planung werden die Tätigkeiten der zu besetzenden Stelle in einem Stellenprofil definiert und sich ergebenden Anforderungen in der Ausschreibung veröffentlicht. Hierbei werden eventuelle, aus Unter- oder Überforderung resultierende, psychologische Faktoren berücksichtigt und das Aufgabengebiet entsprechend auf den erforderlichen Bildungsstand und Fähigkeiten eines potenziellen, künftigen Mitarbeiters angepasst. Im Laufe der Vorstellungsgespräche werden diese dem Bewerber von den in den Terminen stets anwesenden Vorgesetzten vorgestellt. Somit obliegt es dem Mitarbeiter eine Stelle mit den verbundenen Tätigkeiten auf persönliche Eignung zu bewerten und letztendlich zuzustimmen.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses ist es dem Mitarbeiter freigestellt sich auf seinem Arbeitsvertrag und dem in diesen definierten Tätigkeitsbereich zu berufen. Das Personalwesen entscheidet in diesem Fall, ob eine reklamierte Tätigkeit nicht mit dem Vertrag vereinbar ist.

In der Lieferkette wird die Unterbindung von Zwangsarbeit bei Lieferanten durch das Dokument „Geschäftspartnerkriterien“ gefordert.

e) Vereinigungsfreiheit

Die allgemeine Vereinigungsfreiheit nach deutschem Grundgesetz bedeutet intern, dass die Mitarbeiter befugt sind, sich zu gemeinsamen, arbeitsbezogenen Zwecken friedlich zusammenzuschließen. Dabei soll das Resultat dieser Vereinigung der Förderung der arbeits- und wirtschaftsbezogenen Lage **KAUT-BULLINGER** entsprechen. Resultate solcher Vereinigungen können im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses an die Geschäftsführung weitergegeben und bei Umsetzung geldlich prämiert werden.

Eine Vereinigung aller Mitarbeiter zum Austausch interner Belange findet im Rahmen der regelmäßigen Betriebsversammlung statt. In diesem Gremium ist jedem die Möglichkeit gegeben, arbeitsbezogene Belange der Führungsebene darzulegen.

f) Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

Das Beschäftigungsverbot von Kindern ist unternehmensweit gegeben. Ausnahmen können lediglich die Auszubildenden darstellen, die bei Firmeneintritt das gesetzliche Mindestalter von 18 Jahren noch nicht erreicht haben.

Für diese gelten im Einklang mit dem Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation Sonderregelungen, die das Leisten von Schicht- oder Nacharbeit und Überstunden im Unternehmen verbieten. Ferner gelten für diese Gruppe klar definierte Arbeitszeiten, die auf acht Stunden täglich festgelegt sind. Der mit der Ausbildung verbundene Schulbesuch ist in jedem Fall gewährleistet.

Die Verantwortlichkeit für die Auszubildenden ist eindeutig definiert und ausreichende Kompetenz durch Ausbilderscheine dieser Personen bestätigt. Die Verantwortung umfasst in jedem Fall, die jungen Arbeitnehmer vor Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zu schützen, die für ihre Gesundheit, körperliche sowie geistige Entwicklung und allgemeiner Sicherheit schädlich sind.

g) Belästigung, Mobbing

Wir schätzen Respekt am Arbeitsplatz und tolerieren keine Form von Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung.

Menschenunwürdige Behandlung, wie körperlicher Missbrauch oder sexuelle Belästigung unterliegen im Unternehmen einer Null-Toleranz-Strategie. Sämtliche Auffälligkeiten, selbst die Androhung einer Belästigung werden in jedem Fall bis hin zu einer fristlosen Kündigung geahndet. Dies umfasst ebenfalls Beleidigung, psychische und körperliche Nötigung sowie jegliche Form der körperlichen Bestrafung.

h) Diversität und Inklusion

Wir schätzen die Vielfalt der Menschen und des Denkens und sind uns der kulturellen Unterschiede bewusst. Unterschiedliche Ideen, Kulturen und Perspektiven überwinden unbewusste Barrieren und helfen, leistungsstärkere Teams gut ausgebildeter Mitarbeiter aufzubauen. Inklusion ist ein Spiegelbild unserer Unternehmenskultur, in der sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und unterstützt fühlt. Unsere Bereitschaft und die Fähigkeit, die einzigartigen Beiträge jedes Einzelnen zu erkennen, zu verstehen, zu respektieren und dann voll zu nutzen, werden allen helfen, ihr höchstes Potenzial zu entfalten. Inklusion ist eine der Voraussetzungen für Innovation und Erfolg, denn sie fördert die richtigen Bedingungen für optimale Leistung.

i) Antidiskriminierung

Die Null-Toleranz-Strategie gilt ebenfalls für Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihrer Hautfarbe, Religion, Geschlechts, sexuellen Ausrichtung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Alters und sozialen Status.

Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass bei **KAUT-BULLINGER** jeder (Kandidat, Arbeitssuchende und Mitarbeiter) fair und mit Würde behandelt und nicht aufgrund von Merkmalen diskriminiert wird, die für die Situation nicht relevant sind. Dies gilt auch für unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten.

Wir verpflichten uns zur Chancengleichheit in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Rekrutierung sowie Einstellung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Möglichkeiten für Wachstum, Entwicklung und Beförderung, die Auswahl von Mitarbeitern für Schulungsprogramme und die Festlegung von Löhnen und sonstigen Leistungen.

j) Privatsphäre

Wir respektieren das Recht aller Stakeholder auf Privatsphäre. Niemand darf willkürlichen Eingriffen in seine Privatsphäre, seine Familie, sein Zuhause oder seine Korrespondenz sowie Angriffen auf seine Ehre oder seinen Ruf ausgesetzt sein. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sämtliche personenbezogenen Daten angemessen und rechtmäßig behandeln und dabei die Rechte und Interessen jedes Einzelnen respektieren. Zu diesem Zweck

legt die Datenschutzrichtlinie bei **KAUT-BULLINGER** die Mindestanforderungen für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten fest und bietet einheitliche Schutzvorkehrungen für den Umgang mit personenbezogenen Daten.

Wir stellen sicher, dass die von uns verwalteten personenbezogenen Daten angemessen und rechtmäßig erhoben und verarbeitet und in einer Weise verwendet werden, die dem Zweck, für den sie erhoben wurden, entspricht. Wir ergreifen alle notwendigen Maßnahmen, um die Richtigkeit, Sicherheit und Vertraulichkeit der gespeicherten personenbezogenen Daten zu gewährleisten, und bewahren sie nicht länger auf, als es zur Erfüllung ihres Geschäftszwecks erforderlich ist. Bei der Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte, einschließlich unserer Kunden, wird besondere Sorgfalt angewendet, um ein angemessenes Schutzniveau für diese personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

Mit Hilfe unserer Datenschutzerklärung informieren wir alle betroffenen Personen darüber, wie wir mit ihren personenbezogenen Daten umgehen.

IV. Umweltschutz

KAUT-BULLINGER engagiert sich aktiv für den Umweltschutz und hat es sich zum Ziel gesetzt, die aus den Geschäftsaktivitäten resultierenden Umweltbelastungen möglichst gering zu halten oder ganz zu vermeiden. Weiterhin bemühen sich die Unternehmen, an den jeweiligen Standorten möglichst wenig umweltschädliche Stoffe einzusetzen.

a) Umweltziele

Wir übernehmen die Verantwortung hinsichtlich des Umweltschutzes für all unsere Produkte, Dienstleistungen und sonstigen Geschäftsaktivitäten sowie für die unserer Lieferanten und Dienstleister, soweit sie mit unseren Geschäftsaktivitäten in Verbindung stehen. Wir haben den Kontext unseres Unternehmens sondiert und die daraus resultierenden Anforderungen an die Art und Komplexität unseres Umweltmanagementsystems festgelegt. Daraus resultieren Zielsetzungen, die messbar und damit abrechenbar gestaltet werden. Wir sind uns der Bedeutung des Umweltschutzes bewusst und stellen auf diesem Gebiet hohe Anforderungen. Die Anforderungen des Umweltmanagementsystems sind in all unsere Geschäftsprozesse wirksam integriert.

b) Umweltprogramm

Wir stellen die für die Aufrechterhaltung des Umweltmanagementsystems notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen bereit und verpflichten uns sicherzustellen, dass das Umweltmanagementsystem seine beabsichtigten

Wirkungen auch entfalten, sowie die avisierten Ergebnisse erreichen kann. Die Geschäftsführung setzt sich dafür ein, dass Führungskräfte und Mitarbeiter im Unternehmen, die zur Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems beitragen sollen, eine wirksame Unterstützung erfahren.

Wir fördern den offenen Dialog über Themen des Umweltschutzes und sind bestrebt, das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter, Zulieferer und Kunden zu wecken und zu stärken.

Die Umweltpolitik, Umweltziele und das Umweltprogramm gelten unternehmensweit.

c) Umweltmanagementsystems (UMS)

Gründe für die Anwendung eines Umweltmanagementsystems sind in unserem Unternehmen:

- Verbesserung des Kenntnisstandes der Abläufe und des Zustandes der Organisation
- Marktpositionierung, Wettbewerbsvorteile
- Steigerung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit
- Vertrauensbildung beim Kunden
- Beantwortung der Anforderungen unserer Anspruchsparteien
- Wahrung guter Beziehungen zur Öffentlichkeit
- Reduzierung von Ereignissen mit Haftungsfolge
- Verbesserung des Images und mittelbare Erhöhung des Marktanteils
- Darlegung einer vernünftigen Vorsorge
- Ressourcenschonung bei Material und Energie
- Fördern der Entwicklung und Verbreitung von Umweltproblemlösungen
- Gewährleistung einer kontinuierlichen Entwicklung im Umweltschutz einschließlich der energetischen Auswirkungen.

V. Verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung

Nachhaltiges Handeln ist ein wesentlicher Faktor für langfristigen Erfolg. Als Unternehmen fühlen wir uns zur Nachhaltigkeit verpflichtet. Dieses bringen wir im täglichen Denken und Handeln – auch in unseren Leitlinien – zum Ausdruck.

Die **KAUT-BULLINGER** unterstützt Aktivitäten, die eine verantwortungsbewusste Rohstoffbeschaffung sicherstellen. Die Beschaffung und der Einsatz von Rohstoffen, die rechtswidrig oder durch ethisch verwerfliche oder unzumutbare Maßnahmen erlangt wurden, sind zu vermeiden. Die Verwendung von Rohstoffen,

wie zum Beispiel Konfliktmineralien, die von Embargos oder sonstigen Einfuhrbeschränkungen betroffen sind, ist auszuschließen.

VI. Generelles Auswahlverfahren bei Beschaffungen

a) Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte

KAUT-BULLINGER bezieht möglichst nur Güter und Dienstleistungen von Zulieferern, die mindestens die Kernarbeitsnormen der ILO einhalten. Diese Kernarbeitsnormen der ILO (Internationales Arbeitsgesetzbuch) mit den Standards für den Mutterschutz, Schutz von temporären Angestellten, Altersgrenzen für bestimmte Arbeiten etc. werden auch von uns eingehalten.

KAUT-BULLINGER bemüht sich bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen um einen schonenden Umgang mit ökologischen Ressourcen, Schutz der Biodiversität und des Klimas.

b) Förderung sozialer Unternehmungen

Nach Möglichkeit bezieht **KAUT-BULLINGER** Produkte und Dienstleistungen von geschützten Werkstätten, sozialen Projekten oder aus Entwicklungsprojekten.

c) Förderung ökologischer Pioniermarken

Besonders unterstützenswert sind unserer Meinung nach Produkte von Anbietern, die Pionierarbeit zugunsten eines höheren Sektorenstandards für Umweltschutz leisten.

VII. Korruptionsbekämpfung

Grundlage fairen Wettbewerbs ist die Einhaltung gesetzlicher Regelungen. Korruption verfälscht den Wettbewerb, schädigt das Image der beteiligten Unternehmen und kann zu gravierenden, u.U. existenzbedrohenden Sanktionen führen.

Jedes Unternehmen sollte daher im Rahmen seines Risikomanagements präventiv dafür Sorge tragen, dass Korruptionshandlungen gar nicht erst auftreten können.

Dazu gehören neben der sorgfältigen Analyse der Problembereiche die Entwicklung einer geeigneten Compliance-Strategie und deren konsequente Implementierung.

KAUT-BULLINGER verpflichtet sich dazu, die gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung einzuhalten und sich von jeglicher Form der Geldwäsche oder der Finanzierung von Terrorismus fernzuhalten.

Wir lehnen es daher kategorisch ab, direkte oder indirekte Vergütung anzubieten, anzufragen oder anzunehmen (z.B. Geld, Geschenke, Bewirtungen, Reisen, Dienste etc.), mit dem Ziel, einen unzulässigen Vorteil oder Einfluss auf eine Entscheidung zu nehmen. In diesem Zusammenhang ist die interne Geschenkrichtlinie in ihrer gültigen Fassung zu beachten. Dies bezieht sich sowohl auf bestehende als auch auf potenzielle Geschäftsbeziehungen mit Partnern aus dem öffentlichen und/oder dem nichtöffentlichen Bereich.

KAUT-BULLINGER hält daher alle Mitarbeiter dazu an, sich bei Verhandlungen oder schwierigen Wettbewerbssituationen stets ehrlich und fair zu verhalten.

KAUT-BULLINGER finanziert und unterstützt weder politische Parteien noch Organisationen mit einer politischen Absicht.

Ein Anti-Korruptions-Leitfaden (Business Ethics Training) und eine Geschenke-Richtlinie wird unseren Mitarbeitern zugänglich gemacht. Diese enthalten eine rechtliche Aufklärung und praktische Hilfestellungen im Umgang mit riskanten Situationen.

Darüber hinaus stellt **KAUT-BULLINGER** seinen Mitarbeitern, externen und gelegentlichen Mitarbeitern und seinen Stakeholdern ein Whistleblower-Alarmsystem zur Verfügung, damit sie einen Verstoß und/oder eine Verletzung des Gesetzes, der Vorschriften oder der internen Regeln, eine Bedrohung oder schwerwiegende Schädigung des Allgemeininteresses melden können, die sich auf das Geschäft oder die Haftung eines der Unternehmen nach sich ziehen könnte.

Bei der Einrichtung des Systems hat **KAUT-BULLINGER** sichergestellt, dass es so konzipiert, implementiert und entwickelt wurde, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und der von der Warnung betroffenen Personen sowie der gemeldeten Fakten gewahrt bleibt.

VIII. Messung der Ergebnisse

Alle Kennzahlen beziehen sich auf den Zeitraum 01.04.21 bis 31.04.2022 – ohne Zu- und Abgänge.

a) Mitarbeiter nach Geschlecht

Geschlecht	269
männlich	136
weiblich	133
divers	0

Im Ergebnis arbeiten bei uns fast so viele weibliche wie männliche Mitarbeiter.

b) Anzahl der Mitarbeiter nach Nationalitäten/Staatsbürgerschaften

Nationalitäten/Staatsbürgerschaften	269
Angolanisch	1
Bosnisch	2
Chinesisch	1
Deutsch	234
Georgisch	1
Griechisch	2
Italienisch	1
Kroatisch	3
Mongolisch	1
Nigerianisch	1
Polnisch	1
Rumänisch	1
Serbisch	2
Somalisch	1
Syrisch	1
Togoisch	1
Tongaisch	1
Türkisch	8
Ugandisch	4

Vietnamesisch	1
Weißrussisch	1

Bei **KAUT-BULLINGER** arbeiten 21 unterschiedliche Nationalitäten im Team zusammen.

c) Altersstruktur

Altersstruktur	269
unter 20	5
20 >40	56
10 bis <56	199
65 bis >65	8

75 % unserer Mitarbeiter sind zwischen 40 und 56 Jahren alt.

d) Auszubildende

Wir beschäftigen 10 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen, das sind fast 4 %.

e) Behinderungen

Bei uns arbeiten 16 schwerbehinderte Kollegen/Kolleginnen

f) Frauenquote

Fast 17 % unserer Führungsebenen sind Frauen, im engsten Führungskreis beschäftigen wir 3 Frauen, was einer Quote von 4 % entspricht.

g) Unfälle

Im genannten Zeitraum hatten wir drei Betriebsunfälle. Wir haben und geben alles dafür, dass diese Zahl im kommenden Jahr reduziert wird.

IX. Resümee

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Fortschrittsbericht ausreichend Informationen zur Verfügung gestellt zu haben und freuen uns auf die weiterhin so angenehme Zusammenarbeit.

Auch künftig werden wir offiziell die zehn Prinzipien vor allem im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung unterstützen und in alle Bereiche des Unternehmens tragen.

Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen jederzeit -gerne auch persönlich- zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Corinna Prinz

Klimaschutz / Nachhaltigkeit

Tel. (089) 666 99-398

Mobil (0172) 977 03 98

c.prinz@kautbullinger.de

www.kautbullinger.de