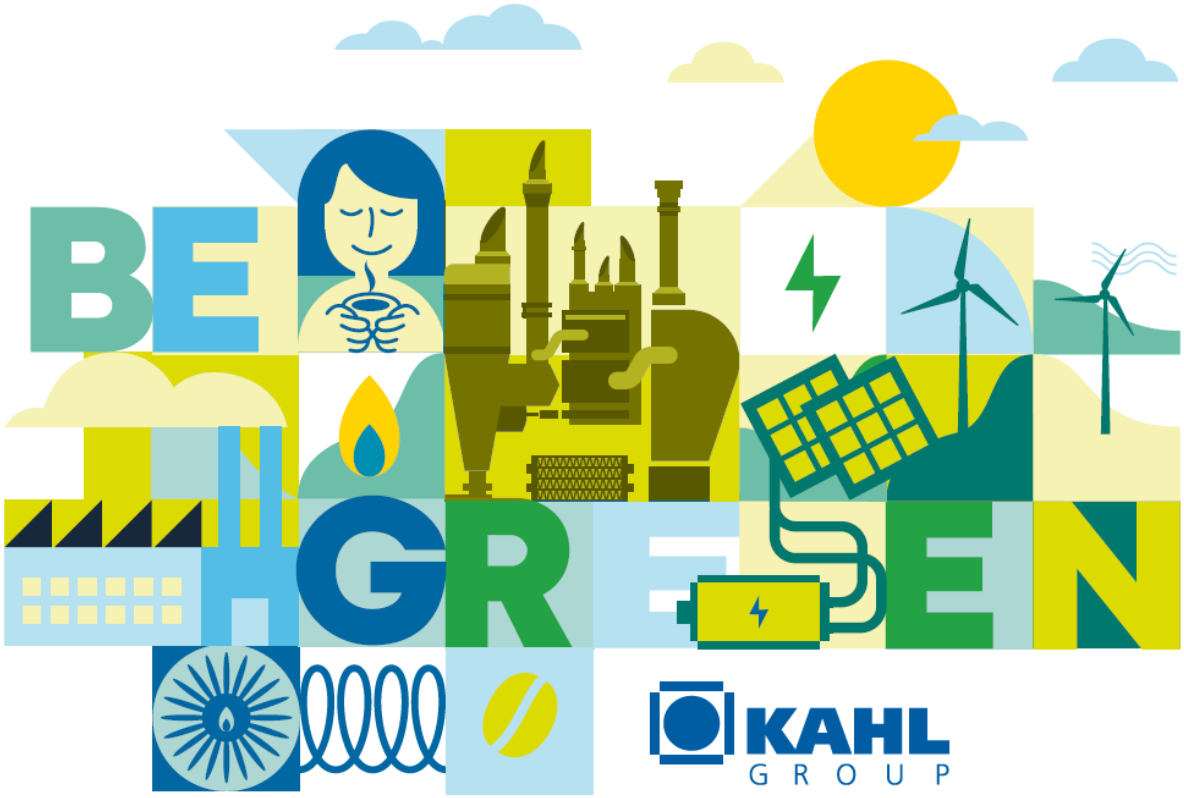
Unser Handbuch zur sozialen Nachhaltigkeit

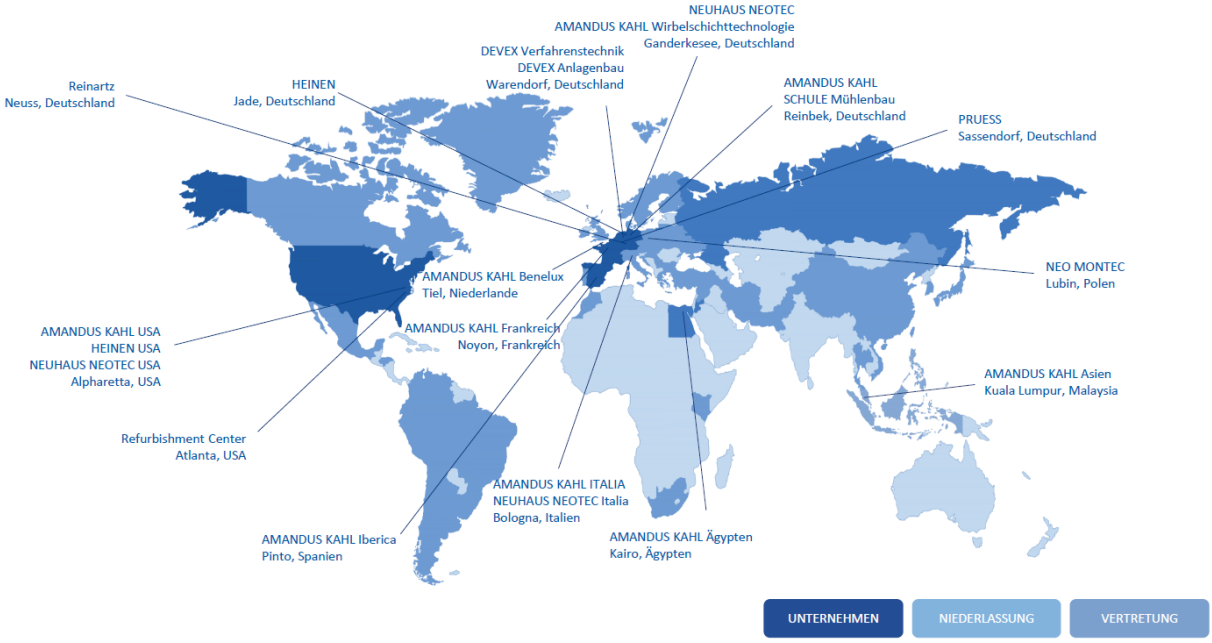
Inhalt

1 Einleitung 3
2 Ziele 3
3 Unser Unternehmenskodex 4
4 Verantwortlichkeiten 5
5 Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur 6
6 Betriebsvereinbarungen und Richtlinien 8
7 Qualifizierung, Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden 8
8 Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion 10
9 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 10
10 Arbeitszeit, Flexibilität und Work-Life-Balance 11
11 Soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement 12
12 Unser soziales Plus und KAHL Care 14
13 Umwelt und nachhaltige Technologien 15
14 Betriebliche Infrastruktur und Arbeitsumgebung 15
15 Vorschlagswesen und kontinuierliche Verbesserung 16
16 Fazit 16



1 Einleitung

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Wert unseres Unternehmens und prägt unser Handeln weltweit. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, Verantwortung zu übernehmen, die Zukunft aktiv zu gestalten und sowohl ökonomische als auch ökologische und vor allem soziale Aspekte in unsere unternehmerischen Entscheidungen zu integrieren.



Dabei denken wir über unsere eigenen Mitarbeitenden hinaus. Wir setzen uns für einen respektvollen, partnerschaftlichen Umgang mit unseren internationalen Geschäftspartnern und für einen positiven Beitrag in den Gemeinschaften ein, in denen wir tätig sind. Unser globales Netzwerk ermöglicht es uns, voneinander zu lernen, soziale Standards gemeinsam weiterzuentwickeln und über Grenzen hinweg eine inklusive, unterstützende und zukunftsfähige Unternehmenskultur zu fördern.

2 Ziele

Ziel unserer sozialen Nachhaltigkeitsstrategie ist unter anderem die Förderung von Vielfalt und Inklusion, die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen, die Unterstützung der Work-Life-Balance, die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Entwicklung einer positiven Unternehmenskultur. Wir sind immer daran interessiert, uns stetig zu verbessern. In einem jährlich Vorschau- und Rückblick-Meeting sowie in internen Audits wird die Erreichung und Umsetzung unserer Ziele geprüft.

3 Unser Unternehmenskodex

In unserem niedergeschriebenen und von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat unterschriebenen Unternehmenskodex halten wir folgende Themen fest, auf die wir im weiteren Verlauf unseres Handbuchs noch weiter eingehen:

Menschenrechte / Zwangsarbeit / Kinderarbeit

Wir verpflichten uns in unserem Einflussbereich die internationalen Menschenrechte einzuhalten und lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit sowie Kinderarbeit in unseren Unternehmen und bei unseren Geschäftspartnern ab.

Gegenseitiger Respekt / Gleichbehandlung

Wir setzen uns dafür ein, dass an allen Standorten der KAHL Gruppe ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, das durch Offenheit und gegenseitige Achtung geprägt ist. Jeder unserer Mitarbeitenden ist verpflichtet, jegliche Art von Diskriminierung (z.B. durch Benachteiligung, Belästigung, Mobbing) zu unterlassen, um ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen. Für unsere Führungskräfte gilt das Prinzip der offenen Türen: Bei Fragen, Anregungen, Kritik oder Problemen sind sie für ihre Mitarbeitenden stets ansprechbar.

Gesundheit und Sicherheit

Wir wollen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung schaffen, welche die entsprechenden Standards für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erfüllt oder übertrifft. Mit geeigneten Maßnahmen wollen wir arbeitsplatzbedingte Verletzungen und Berufskrankheiten verhindern. Im Betrieb gibt es Ersthelfer, die bei Unfällen und Verletzungen, umgehend informiert werden. An verschiedenen Stellen im Betrieb sind Erste-Hilfe-Kästen und Feuerlöscher stationiert, deren Standorte alle Mitarbeitenden kennen. Die KAHL Gruppe ermöglicht allen Mitarbeitenden, sich zu betrieblichen Ersthelfern ausbilden zu lassen. Zusätzlich werden individuelle Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen den einzelnen Mitarbeitenden angeboten.

Mitarbeiterentwicklung / Aus- und Fortbildung

Wir sehen uns in einer Vorbildfunktion und in der Verantwortung für die nächsten Generationen. Aus diesem Grunde sind wir seit vielen Jahren Ausbildungsbetrieb in technischen und kaufmännischen Berufen. Wir streben an, die eigenen Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen, ihnen Chancen für einen Berufsstart zu geben und sie auch langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.

Wir betrachten die Entwicklung unserer Mitarbeitenden als eine wesentliche Investition in die Zukunft unseres Unternehmens. Dabei achten wir neben der Entwicklung der fachlichen auch auf die Entwicklung der sozialen und methodischen Kompetenzen. Mitarbeiterjahresgespräche sind in unserem Unternehmen verankert.

Qualitätssicherung und Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheit und ein professioneller Service stehen bei uns neben den Mitarbeitenden ganz oben in der Werteskala. Fehlervermeidung statt Fehlerbeseitigung, technische Betreuung bzw. Beratung in enger Abstimmung mit dem Kunden und langfristige Kunden- und Lieferantenbeziehungen sind unsere qualitäts-, produkt- und kundenorientierte Ziele.

Unsere Qualitätsorientierung wird u. a. durch die Erfüllung von anerkannten Zertifizierungen und Normen dokumentiert. Wir verpflichten uns, ein wirksames Qualitätsmanagement (nach DIN/ISO 9001) aufrecht zu erhalten und stets Verbesserungen anzustreben (KVP).

Interessenkonflikte, Geschenke und Bestechungsversuche

Wir verpflichten uns, keine Geschenke oder Zuwendungen anzunehmen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Insbesondere dürfen weder Bestechungsgelder noch andere gesetzeswidrige Zahlungen angeboten, geleistet oder angenommen werden. Wir messen uns beim Wettbewerb um Aufträge in Qualität, Kundennutzen, Leistungsfähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen und in angemessenen Preisen. Wir unterstützen die Korruptionsbekämpfung und halten uns an die entsprechenden geltenden nationalen und internationalen Gesetze. Allgemein orientiert sich unser Handeln an den etablierten ethischen und moralischen Gepflogenheiten.

Schutz personenbezogener Daten

Personenbezogene Daten unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner werden lediglich zweckgebunden und nur für betrieblich erforderliche und rechtskonforme Zwecke verwendet. Die personenbezogenen Daten werden vor unberechtigtem Zugriff und Verlust geschützt. Für die Kontrolle haben wir einen externen Datenschutzbeauftragten.

Umwelt- und Energiepolitik

Wir betrachten uns als ein Teil der Gesellschaft; daraus folgt nicht nur gesellschaftskonformes Verhalten, sondern das Streben nach Nachhaltigkeit allen wirtschaftlichen Handelns. Bei den umwelt- und energiebezogenen Zielen verfolgen wir den Erwerb energieeffizienter Produkte und den sparsamen Einsatz von Rohstoffen, Energie und Wasser zur Schonung von Ressourcen sowie Verringerung der Umwelteinwirkung. Ziel hierbei ist es, nicht nur die gesetzlichen Verpflichtungen und Anforderungen zu erfüllen, sondern darüber hinaus im Rahmen der Machbarkeit kontinuierlich Verbesserungen zu erwirken. Durch regelmäßige interne und externe Auditierungen stellen wir uns unseren Anforderungen. Bei Amandus Kahl haben wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN 50001 etabliert und sind auch zertifiziert.

4 Verantwortlichkeiten

a) Vorgesetzte bzw. Management

Die Vorgesetzten sind für die Einhaltung und Anwendung der Inhalte des Handbuchs in ihrem Verantwortungsbereich zuständig. Dafür wurden ihnen entsprechende Kompetenzen übertragen. Außerdem sind sie Teil unserer kontinuierlichen Verbesserung.

b) Betriebsbeauftragte

Das Unternehmen hat interne Mitarbeitende und externe Stellen für verschiedene Bereiche beauftragt. Dazu gehören unter anderem: Fachkraft für Arbeitssicherheit, Brandschutzhelfer, Ersthelfer, Ausbildungsbeauftragte, Compliancebeauftragter, Datenschutzbeauftragter und viele mehr. Eine Übersicht über die beauftragten Personen wird geführt.

Die beauftragten Personen müssen die vorgeschriebene Ausbildung, Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzen. Eine formelle Pflichtenübertragung auf der Basis der entsprechenden Tätigkeitsbeschreibung ist erforderlich. Die Aufgaben und Pflichten der Betriebsbeauftragten sind in den entsprechenden Gesetzen und Verordnungen aufgeführt.

5 Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur

Wir stützen unsere Unternehmenskultur auf vier tragende Säulen, die unser tägliches Handeln bestimmen und unsere soziale Verantwortung konkret erlebbar machen:

Gesetze / Vorschriften / Normen

- Wir halten uns an bestehende Gesetze, Verordnungen und Normen!
- Wir halten uns in unserer täglichen Arbeit an die für uns geltenden firmeninternen Regelungen, Vorschriften und Anweisungen!
- Wir handeln verantwortungsvoll und legen Wert darauf, dass wir uns kontinuierlich weiterentwickeln in den Bereichen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz.

Wertschöpfung

- Das Streben nach Erfolg für uns als Unternehmen, unserer Kunden und Kollegen ist Teil unseres Antriebes zur langfristigen Sicherung unseres gemeinsamen Schaffens!
- Nachhaltigkeit in unserem täglichen Denken und Handeln ist wesentlicher Bestandteil unseres Schaffens!
- Beständigkeit gibt unseren Mitarbeitenden und unseren Kunden Sicherheit und Vertrauen in unsere Produkte und die Zukunft!
- Motor unserer Kreativität und Innovationskraft sind Eigeninitiative und Raum für Gestaltung!

Kundenorientierung

- Unsere Kunden und ihre Erwartungen sind für uns die höchste Motivation!
- Der Kundennutzen unserer Produkte und Leistungen steht für uns im Vordergrund!
- Wir sind der Problemlöser unserer Kunden!
- Unsere Kunden nehmen uns als kompetent, höflich, zuverlässig, wertschätzend, zuvorkommend, vertrauenswürdig und überzeugend wahr!

Unser Verhaltenskodex

1. <u>Kommunikation</u>
   - Wir sind gegenüber allen Gesprächspartnern immer wertschätzend und sehen das als selbstverständlich an!
   - Unsere Kommunikation ist sachlich und nicht persönlich!
   - Unser Umgang mit Kollegen, Kunden und Lieferanten ist immer respektvoll!
   - Wir sind ehrlich und sprechen die Wahrheit!
   - Wir bemühen uns, uns ständig in Denken und Handeln zu verbessern!

- Wir empfinden unterschiedliche Meinungen und Erfahrungen als Bereicherung für unser Unternehmen. Wir unterstützen uns gegenseitig, weil wir wissen, dass wir so unsere Fähigkeiten im Sinne unserer Kunden bestmöglich bündeln, und gemeinsam den Erfolg unseres Unternehmens ermöglichen.
- Konflikte gehören zu unserer täglichen Arbeit – sie sind ein Bestandteil der Veränderung und der Weiterentwicklung. Wir lassen daraus keinen Streit entstehen!
- Wir halten uns an die 10 Meeting-Regeln.
- Wir sind für unsere Kunden und Kollegen immer erreichbar und antworten immer in möglichst kurzer Zeit!
- Wir sind immer loyal und vertrauenswürdig gegenüber Mitarbeitenden, Kollegen und Vorgesetzten.
- Wir teilen unser Wissen zum Zweck einer effizienten und produktiven Zusammenarbeit, insbesondere mit jüngeren Mitarbeitenden.

2. <u>Professionelles Handeln</u>
   - Wir entwickeln unsere Qualitätsstandards weiter und achten darauf, dass sich alle daran halten!
   - Wir lösen Probleme so schnell wie möglich, suchen ständig nach neuen Lösungen und haben den Mut, die Initiative zu ergreifen!
   - In der Ausübung unserer Tätigkeit handeln und denken wir stets professionell im Sinne des Unternehmens und seinen Zielen
     und Werten.
   - Wir erfüllen, prüfen und evaluieren regelmäßig Verfahren, Absprachen und Arbeitsweisen!
   - Wir sind offen für Veränderungen!

3. <u>Verbindliche Vereinbarungen</u>
   - Wir treffen Vereinbarungen, um sie einzuhalten.
   - Verlässlichkeit und Verbindlichkeit kennzeichnen uns im respektvollen, freundlichen, offenen und ehrlichen Umgang mit unseren Kunden und untereinander.
   - Auch untereinander sind Absprachen für uns bindend. Leistungen, die wir ankündigen oder versprechen, erfüllen wir vollständig.
   - Durch schlanke und transparente Prozesse ermöglichen wir unseren Kunden, Termintreue und Arbeitsausführung nachzuvollziehen.
   - Wir wissen, dass wir Kunden durch die Qualität unserer Arbeit überzeugen.

4. <u>Teamgeist</u>
   - Damit jeder Kollege seinen Beitrag leisten kann, unterstützen wir uns gegenseitig darin, unsere Möglichkeiten auszuschöpfen, um ein optimales Ergebnis gewährleisten
     zu können!
   - Besondere Kenntnisse und Fähigkeiten werden gefördert und geschult!
   - Wir wissen, dass die Leistung jedes Einzelnen dem gesamten Unternehmen sowie unseren Kunden zugutekommt!
   - Wir pflegen einen intensiven und abteilungsübergreifenden Austausch untereinander, indem alle Beteiligten
   - Ideen und Vorschläge einbringen können!

- Wir teilen unser Wissen und unsere Erfahrungen mit anderen Kollegen und Vorgesetzten und erhöhen so die Kompetenz aller!
- Uns ist bewusst, dass ein Team mehr ist als die Summe seiner Mitglieder!

6 Betriebsvereinbarungen und Richtlinien

Zusammen mit unserem Betriebsrat stimmen wir uns regelmäßig zu Themen ab, die wir in Betriebsvereinbarungen und Richtlinien festhalten wollen. Zu den bereits abgeschlossenen Vereinbarungen und Richtlinien gehören unter anderem unsere Betriebsvereinbarungen zur flexiblen/ gleitenden Arbeitszeit, zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), zum Rauchen, zur Einführung von Microsoft 365, zum Betriebsurlaub, zur Beurteilung von Auszubildenden und Studierenden, zur innerbetrieblichen Ausschreibung von vakanten Stellen, zum betrieblichen Vorschlagwesen, zu unseren jährlichen Mitarbeitergesprächen, zur Schichtarbeit, zum Alkohol- und Betäubungsmittelmissbrauch sowie unsere Antidiskriminierungsrichtlinie.

7 Qualifizierung, Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeitenden

a) Onboarding und Einarbeitung

Ein gelungener Start bildet die Grundlage für nachhaltigen Erfolg. Unser strukturierter Einarbeitungsplan begleitet jede neue Person ab dem ersten Tag mit einem Mix aus internen Schulungen, gezielten Kennenlernrunden verschiedener Bereiche und individuellen Gesprächen. Durch die enge Verzahnung von fachlicher Einführung, systematischer Wissensvermittlung und dem Aufbau persönlicher Netzwerke erleichtern wir den Einstieg in die neue Rolle. Regelmäßige Feedbackgespräche sowie ein festes Patenprogramm sorgen dafür, dass sich alle neuen Mitarbeitenden von Beginn an willkommen und gut aufgehoben fühlen. Unser Handbuch für neue Mitarbeitende bietet eine umfassende Orientierung zur Struktur und den Regelungen und Angeboten in unserem Unternehmen.

Einarbeitungsplan

Mitarbeiter/in/Mitarbeiter:		Abteilung:	
Einstellungsdatum:		Position:	
Vorgesetzter:		Paten/Pate:	

Die ersten Schritte

Thema	Inhalte	Zu erledigen innerhalb von	Verantwortlicher Mitarbeiter	Erledigungs-vermerk durch MA und V
Arbeitssicherheit	Sicherheitshinweise	1. Tag	Vorgesetzter	
IT einrichten	Outlook und weitere Programme einrichten Outlook-Signatur hinterlegen Diktatzeichen im Intranet hinterlegen Laufwerkberechtigungen kontrollieren	1. Tag	Vorgesetzter	
Zeiterfassung	Gleitzeit Pausenregelungen Einstempeln/ausstempeln Krankmeldung Arbeitszeitnachweis Urlaubs- und Gleitzeitantrag	1. Tag	Vorgesetzter	
Urlaub	Betriebsurlaub	1. Tag	Vorgesetzter	

b) Berufsausbildung von jungen Menschen

Seit vielen Jahren setzt die KAHL-Gruppe auf die Ausbildung von jungen Menschen. Wir wollen SchulabsolventInnen aus der Region die Chance auf eine fundierte Berufsausbildung bieten. Unsere BewerberInnen können aus einem großen Angebot von Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus dem gewerblichen, technischen und kaufmännischen Bereich wählen. Bereits während der Ausbildung ermöglichen wir unseren Auszubildenden neben dem festen Ausbildungsverlauf die Teilnahme an

verschiedenen Seminaren und versuchen bereits früh Einblicke in unser internationales Wirkungsfeld zu bieten. Auch jährliche firmenübergreifende Azubiausflüge gehören fest zu unserem Programm. Unsere Auszubildenden und Studierenden werden dabei umfangreich von eigenen AusbilderInnen und Mentoren betreut. Insbesondere unsere eigene Lehrwerkstatt sticht durch die enge Betreuung durch den Meister heraus. Nach Ausbildungsabschluss ist es unser Ziel den jungen Menschen eine Perspektive in unserem Unternehmen aufzuzeigen.

c) Kontinuierliche Weiterbildung

Wir setzen auf lebenslanges Lernen und eine umfassende Weiterbildungsarchitektur. Allen Mitarbeitenden stehen vielfältige Schulungsangebote offen. Mit unserer Abteilung Organisationsentwicklung entwickeln wir uns im Zuge der Digitalisierung und Innovation und bieten diverse Online-Schulungen über Layer8 an. In unseren jährlichen Mitarbeitergesprächen vereinbaren die Führungskraft und der Mitarbeitende mögliche Fortbildungsmaßnahmen, die den einzelnen Mitarbeitenden gezielt gemäß seiner Rollen- und Aufgabenbeschreibung qualifizieren sollen. Interne Entwicklungsmöglichkeiten unterstützen individuelle Karrierewege. Unsere internen Schulungsangebote werden in unserem neuen Schulungsraum, der KAHL Academy, durchgeführt. Hier haben wir zum Beispiel auch die Möglichkeit, unsere Kunden an unseren Maschinen zu schulen. Damit wird unser Schulungsraum zu einem zentralen Baustein für Wissenstransfer, Innovation und Kundennähe. Durch unsere Wissensplattform, das KAHL Wiki, wollen wir abteilungsübergreifend unser Wissen transparent zur Verfügung stellen.

	A	B	E
1	Fortbildungsarchitektur		
2			
3	Onboarding		
4	Thema	Ansprechpartner	Zielgruppe
5	Werksführung	Personalabteilung, NAK Studenten	Alle neuen MA
6	Arbeitssicherheit	Personalabteilung, Arbeitssicherheitsfachkraft	Alle neuen MA
7	Follow Up mit der Personalabteilung	Personalabteilung	Alle neuen MA
10	Vertriebs- und Bereichsleiter stellen sich vor	Personalabteilung	Alle neuen MA
21	Qualitätsmanagement	Personalabteilung, Qualitätsmanagement	Alle neuen MA
28	Hospitation Technikum	Vorgesetzter, Technikum	Alle neuen MA
29	Rechtsabteilung	Personalabteilung, Rechtsabteilung	Alle neuen MA
33	Reisemanagement	Personalabteilung, Reisemanagement	Alle neuen MA
37			
38	Führung		
39	Thema	Ansprechpartner	Zielgruppe
40	Einführung Mitarbeitergespräche	Personalabteilung	Führungskräfte
50	Antidiskriminierung	Personalabteilung, Rechtsabteilung, online	Führungskräfte
56	Arbeitssicherheit	Arbeitssicherheitsfachkraft, online	Führungskräfte

d) Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung

Unsere Führungskräfte nehmen an regelmäßigen Weiterbildungen teil, um ihre Kompetenzen nachhaltig auszubauen. Führungskräfte werden wiederkehrend zu Themen geschult, u.a. zu Mitarbeitergesprächen, wertschätzender Kommunikation und Anti-Diskriminierung. Die gezielte Unterstützung und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalstrategie. Jährliche Mitarbeitergespräche bieten Raum für Zielvereinbarungen und persönliche Entwicklung.

e) Wertschätzung und Anerkennung

Motivation wird durch gezielte Wertschätzung gefördert. Das Unternehmen etabliert ein familiäres Umfeld, das Leistung anerkennt und individuelle Erfolge sichtbar macht, indem zu besonderen Anlässen wie Jubiläen Sonderzahlungen gewährt und Feierlichkeiten mit der Geschäftsführung ausgerichtet werden.

8 Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion

Wir fördern ein offenes, achtungsvolles Arbeitsumfeld, das Vielfalt wertschätzt und Diskriminierung aktiv entgegenwirkt. Alle Mitarbeitenden nehmen an Sensibilisierungstrainings teil, die die Themen Antidiskriminierung, Belästigung und Mobbing behandeln. Ein Prinzip der offenen Türen garantiert, dass Anliegen jederzeit Gehör finden. Unsere Verfahren, wie z.B. bei Einstellung, Beförderung, Vergütung und Arbeitszeitmodellen, sind frei von Diskriminierung und bieten gleiche Chancen für alle.

Unser Bewerbungsprozess ist transparent gestaltet und bietet jedem Interessenten die Möglichkeit, sich auf eine offene Position zu bewerben. Unsere Tätigkeitsfelder sind breit. Wir beschäftigen unter anderem gewerbliche Facharbeiter, Meister, Techniker, Ingenieure, Kaufleute, Betriebswirte, Juristen und Personal für Haus und Hof.

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden spiegelt sich in folgenden Zahlen wider:

- Jüngster Mitarbeitender: 16 Jahre alt
- Ältester Mitarbeitender: 71 Jahre alt
- Durchschnittsalter: 44 Jahre alt
- Anteil gewerbliche Arbeitnehmer: 33 %
- Anteil Angestellte Arbeitnehmer: 67 %
- Anteil Frauen: 19 %
- Anteil Führungskräfte: 9 %
- Anteil Auszubildende: 10 %
- Anteil Mitarbeitende mit Migrationshintergrund: 15 %

9 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

a) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Unsere Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit beginnen bei der ergonomischen Gestaltung aller Arbeitsplätze und setzen sich fort in Einweisungen, Schulungen zur Gesundheitsprävention und der Bereitstellung von Schutzausrüstung. Unsere Betriebsärztin ist regelmäßig vor Ort und führt Untersuchungen, Impfungen und Blutbilder durch.

Insbesondere unser gewerbliches Personal muss regelmäßig alle vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen je nach Position absolvieren, was seitens der HR-Abteilung nachgehalten wird. Hierzu gehören obligatorische Untersuchungen wie z.B.

- alle 3 Jahre: G20 (Lärm/ bei > 85 dB, sonst Angebot
- alle 2 Jahre: G26 (Atemschutz für Lackierer),
- alle 2 Jahre: G29 (Benzolhomologe/Xylol/Toloul für Lackierer und Maler)

- alle 3 Jahre: G15 und G38 (Chrom-VI Verbind. u. Nickelstäube)
- alle 3 Jahre: G39 (Schweißrauche)
- alle 3 Jahre: G25 (Fahr-, Steuer-, Überwachungstätigkeit/ für LKW- u. Staplerfahrer)
- alle 3 Jahre: G30 (Hitzearbeitsplatz in der Härterei)
- Außerdem eine jährliche Unterweisung des Küchen-/Kantinenpersonals.

Fakultativ:

- möglichst alle 3 Jahre ab dem 40. Lebensjahr: G37 (Bildschirmarbeitsplatz/Büro)
- möglichst alle 3 Jahre: G41 (Arbeiten mit Absturzgefahr für Monteure)
- möglichst alle 2 Jahre: G35 (Arbeitsaufenthalt im Ausland für Monteure) oder vorzeitige Untersuchung nach schweren Erkrankungen oder Unfall im Ausland

Für Viel-Reisende außerhalb Europas übernehmen wir außerdem die Impfkosten. Weiterhin werden auch Grippeschutzimpfungen einmal jährlich im Unternehmen durchgeführt, die vorher terminlich bekannt gegeben werden. Zudem sind wir derzeit dabei, auf höhenverstellbare Schreibtische umzurüsten. Unser Handbuch für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGA-Handbuch) fußt auf der internationalen Norm DIN EN ISO 45001:2018.

b) Betriebliche Gesundheitsangebote

Zur Förderung des körperlichen und mentalen Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden stellen wir ein vielfältiges Angebot an Gesundheitsinitiativen bereit. Dazu zählen unter anderem die Unterstützung sportlicher Aktivitäten – beispielsweise durch Hansefit, Urban Sports, die Kooperation mit Fitnessstudios sowie durch firmeneigene Fußball-, Badminton- und Volleyballturniere oder Fahrradleasing-Programme.

Ergänzend fördern wir eine ausgewogene Ernährung durch Zuschüsse zum Frühstück und eine gesundheitsbewusste Kantinenverpflegung. Unsere Kantine kocht täglich bedarfsgerecht und frisch; Fleisch, Fisch, Obst und Gemüse stammen dabei überwiegend aus regionalem und saisonalem Anbau bzw. nachhaltiger Produktion.

Des Weiteren bieten wir Gespräche zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, Anti-Raucher-Seminare und Burnout Präventionskurse sowie einen Zuschuss für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille an.

c) Notfallmanagement

Ein Netzwerk aus Erst- und BrandschutzhelferInnen steht für den Notfall bereit und garantiert schnelle Hilfe. Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen sind verpflichtend für alle und sichern das Bewusstsein für Gefahrenquellen.

10 Arbeitszeit, Flexibilität und Work-Life-Balance

a) Flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Wir bieten eine Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit mit Gleitzeit und einem weiten Arbeitszeitfenster, in welchem die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit abhängig von betrieblichen und privaten Bedürfnissen individuell gestalten können. So bieten wir unseren Mitarbeitenden viel Flexibilität. Schichtarbeit erfolgt freiwillig und orientiert sich an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden. Durch die Beteiligung an den Kita-Gebühren und

die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern wir die Gestaltung individueller Lebensmodelle. Neben Vollzeitarbeitsverhältnissen bestehen auch viele Teilzeitmodelle. Die Teilzeitquote beträgt 19 %. Außerdem nutzen derzeit 37 Mitarbeitende unseren Kita-Zuschuss.

b) Offene Unternehmenskultur und Kommunikation

Transparenz und Austausch werden durch unsere Informationspolitik über Schwarze Bretter, unser Intranet, unser KAHL-Wiki und regelmäßige Newsletter gefördert. Unser Betriebsrat und jährliche Betriebsversammlungen ermöglichen eine offene Kommunikation auf allen Ebenen.

c) Unternehmensevents und Gemeinschaft

Zukunftstage (Girls- and Boys-Days) für unsere jüngsten Nachwuchskräfte zwischen 10 und 15 Jahre alt, Tage der offenen Produktion für unsere Mitarbeiterfamilien, Sommer- und Winterfeste, Bezuschussung von Abteilungsfrühstücken sowie Azubiausflüge stärken das Gemeinschaftsgefühl und bieten Gelegenheiten zur Vernetzung.

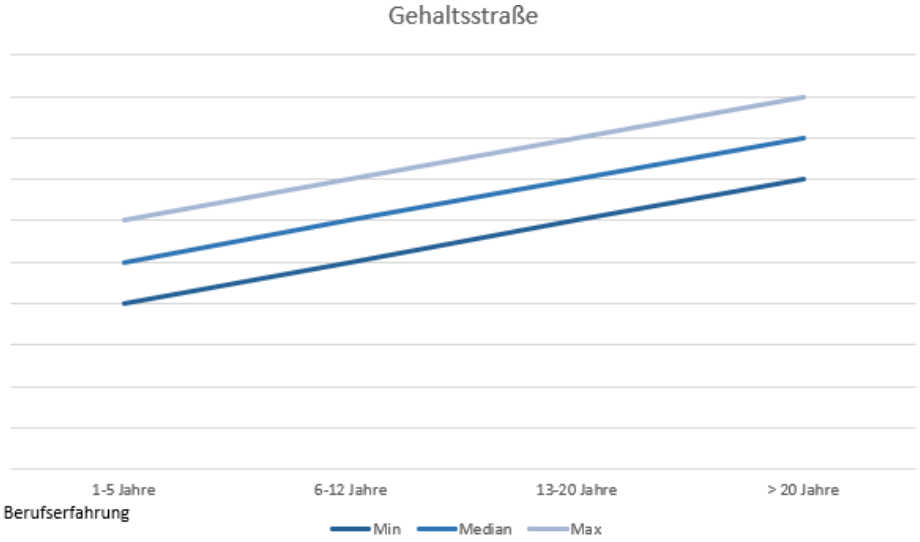
11 Soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement

a) Gehaltsstruktur und Gleichberechtigung

Unsere Gehaltsstraßen gewährleisten eine gerechte und transparente Entlohnung entsprechend der jeweiligen Erfahrung, Qualifikation und Rolle. Wir überprüfen und passen Gehälter regelmäßig an, um Fairness und Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

In den Gehaltsstraßen können wir die Spanne der Löhne und Gehälter pro Position bewerten. Hier spielen Faktoren wie das Alter, der Ausbildungs- bzw. Studienabschluss, die Berufserfahrung und das Aufgabengebiet eine Rolle bei der Einstufung eines Mitarbeitenden.

Bei Neueinstellungen wird unsere Einstufung ebenfalls durch den Betriebsrat geprüft. Weiterhin ziehen wir zum externen Vergleich Gehaltsstudien hinzu.



b) Compliance

Wir haben ein Compliance-Managementsystem nach ISO 37301 etabliert. Interessenkonflikte und Korruption werden aktiv unterbunden. Neben Beschwerdebriefkästen und weiteren Austauschmöglichkeiten gibt es auch Antidiskriminierungsmaßnahmen, um einen wertschätzenden und sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten. Ein Hinweisgebersystem sichert die Möglichkeit, Missstände vertraulich zu melden. Das System ist über unsere Webseite für jeden erreichbar: https://kahl-group.integrityline.app/ Die Hinweise können über eine Eingabemaske rund um die Uhr gemeldet werden. In der Integrity Line kann der Hinweisgeber den Hinweis auch anonym geben. In diesem Fall wird die Anonymität zugesichert. Die elektronische Plattform liegt auf einem externen Server eines auf Compliance-Dienstleistungen spezialisierten und zertifizierten Drittanbieters – eine Rückverfolgung der abgegebenen Hinweise ist weder uns noch dem Drittanbieter möglich. Zugriff auf die Hinweise haben ausschließlich unsere zuständigen Compliance Manager (die Mitarbeitende der Rechtsabteilung), die entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des HinSchG zur Vertraulichkeit verpflichtet sind.

c) Betriebliche Interessenvertretung

Die betriebliche Interessenvertretung unserer Mitarbeitenden wird durch unseren Betriebsrat wahrgenommen, der alle 4 Jahre durch die Mitarbeitenden gewählt wird. Dieser vertritt unsere Mitarbeitenden in allgemeinen, den Standort betreffenden Themen, wie auch individuellen Anliegen. Der Betriebsrat ist u.a. beteiligt an Fragen der Lohn- und Gehaltsgestaltung, der Arbeitszeit und standortbezogenen Einrichtungen sowie Überprüfung der Einhaltung von Arbeitsgesetzen.

Ergänzend dazu gibt es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die speziell die Interessen unserer Auszubildenden und jungen Mitarbeitenden vertritt, sowie eine

Schwerbehindertenvertretung (SBV), die die Belange von KollegInnen mit Behinderung unterstützt und ihre Integration im Arbeitsalltag fördert.

Alle drei Gremien tragen gemeinsam dazu bei, soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen aktiv zu leben: Sie stärken die Mitbestimmung, schaffen faire Rahmenbedingungen und fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, das allen Mitarbeitenden langfristige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

d) Zusammenarbeit und gesellschaftliche Vernetzung

Wir pflegen enge Kooperationen mit Hochschulen und Universitäten, um wissenschaftliches Wissen und praxisnahe Forschungsergebnisse in unsere Arbeit einfließen zu lassen. Darüber hinaus arbeiten wir mit Vereinen sowie der Industrie- und Handelskammer (IHK) zusammen, um den Austausch zwischen Wirtschaft, Bildung und Gesellschaft zu fördern. Ergänzend engagieren wir uns in Initiativen wie den SDG-Scouts und IHK EnergieScouts, wodurch wir nicht nur unser Know-how weitergeben, sondern auch Motivation und Engagement für nachhaltige Entwicklungen stärken. Auf diese Weise tragen wir aktiv dazu bei, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und Wissen über unser Unternehmen hinaus zu teilen.

e) Regionalität

Für uns ist „Made in Germany“ weit mehr als ein Qualitätsmerkmal - es ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und ein Leitprinzip für unser unternehmerisches Handeln. Die Produktion in Deutschland ermöglicht es uns, höchste Standards in Bezug auf Qualität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zu gewährleisten - ein entscheidender Vorteil, den unsere Kunden sehr schätzen.

Darüber hinaus setzen wir auf Regionalität, wo immer es möglich ist: Rohstoffe, Materialien und Dienstleistungen beziehen wir bevorzugt aus der näheren Umgebung, um kurze Lieferwege zu gewährleisten und die regionale Wirtschaft zu unterstützen. Gerade im Exportgeschäft vermittelt „Made in Germany“ unseren Partnern weltweit ein starkes Signal von Verlässlichkeit, Präzision und Vertrauen. So verbinden wir lokale Verantwortung mit globalem Erfolg – und zeigen, dass nachhaltiges, hochwertiges Wirtschaften auch international einen Wettbewerbsvorteil darstellt.

12 Unser soziales Plus und KAHL Care

Seit Ende 2023 haben wir intern eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus verschiedenen Abteilungen gebildet. Der Name unserer Arbeitsgruppe „KAHL Care“ fasst unsere Aufgaben und Zielsetzungen gut zusammen. Wir wollen uns kümmern, angelehnt an das Nachhaltigkeitsmodell (ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit) und aus diesem großen Bereich einzelne Themen aufgreifen. In unserer Broschüre „Soziales Plus“ halten wir diverse zusätzliche Leistungen fest, die wir all unseren Mitarbeitenden zur Verfügung stellen.

Dazu gehören zum Beispiel der Zuschuss zu den Kitabeiträgen, Weiterbildungsmaßnahmen, Sportangebote und vieles mehr.

13 Umwelt und nachhaltige Technologien

Auch im Bereich Technologie und Umwelt sind wir der sozialen Nachhaltigkeit verpflichtet. Wir entwickeln umweltfreundliche Maschinen und setzen auf innovative Lösungen (z. B. Eco Roll, E-Röster), um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Unser in 2025 eingeführtes Energiemanagementsystem hilft uns, Einsparpotenziale zu erkennen und den Ressourcenverbrauch zu minimieren. Schulungen zur Energieeffizienz sensibilisieren alle Mitarbeitenden für nachhaltiges Handeln. Bis 2030 wollen wir 20 % energieeffizienter werden.

14 Betriebliche Infrastruktur und Arbeitsumgebung

Unsere betriebliche Infrastruktur und die Gestaltung der Arbeitsumgebung haben das Ziel, das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern. Wir sind überzeugt, dass eine gute Arbeitsumgebung ein zentraler Faktor für Motivation, Zufriedenheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist.

Dazu gehören moderne Sozialräume, die als Rückzugsorte dienen und den Mitarbeitenden Raum für Erholung und informellen Austausch bieten. Separate Frauen- und Männerduschen tragen zu Komfort und Hygiene bei, während unsere Kantinen ein gesundes und ausgewogenes Speisenangebot bereitstellen, das auf die Förderung einer ausgewogenen Ernährung ausgerichtet ist. Zusätzlich stehen Aufenthaltsräume zur Verfügung, die eine entspannte Atmosphäre für Pausen, Begegnungen und teamübergreifende Kommunikation schaffen.

Wir legen zudem besonderen Wert auf individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. So werden beispielsweise Brillenarbeitsplätze und ergonomische Hilfsmittel bereitgestellt, um die Gesundheit der Augen zu schützen und körperliche Belastungen zu reduzieren. Weitere Maßnahmen, wie individuelle Arbeitsplatzanpassungen, dienen dazu, spezifische Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und ein hohes Maß an Sicherheit und Komfort zu gewährleisten. Unsere Mitarbeitenden sind dabei selbstverständlich mit Persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet, wie zum Beispiel Brillen, Gehörschutz, Arbeitsschuhe und Matten am Arbeitsplatz.

Unsere Infrastruktur wird kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt, um den sich ändernden Anforderungen und modernen Standards gerecht zu werden. Damit stellen wir sicher, dass die Arbeitsumgebung nicht nur funktional, sondern auch gesundheitsförderlich, sicher und motivierend ist.

15 Vorschlagswesen und kontinuierliche Verbesserung

Wir fördern die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden durch ein betriebliches Vorschlagswesen, das innovative Ideen und kontinuierliche Verbesserung belohnt. Ein Beschwerdebriefkasten und regelmäßiger Austausch sorgen dafür, dass Anregungen und Kritik offen adressiert und umgesetzt werden können.

16 Fazit

Soziale Nachhaltigkeit ist für unser Unternehmen ein dynamischer Prozess, der ständiger Weiterentwicklung und dem Engagement aller bedarf. Gemeinsam gestalten wir ein Arbeitsumfeld, das auf Respekt, Offenheit, Gesundheit, Innovation und Verantwortung gründet. Unser Motto bleibt dabei: „Wir können die Zukunft nicht vorhersehen, aber wir können sie gemeinsam gestalten.“