



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2017 / 2018

WOLFF & MÜLLER



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 05, Energie und Emissionen:	5
Leitsatz 08, Nachhaltige Innovationen:	6
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	8
Ökonomischer Mehrwert	8
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	9
Regionaler Mehrwert	10
6. Unser WIN!-Projekt	11
7. Kontaktinformationen	12
Ansprechpartner	12
Impressum	12

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die WOLFF & MÜLLER Gruppe gehört zu den führenden Bauunternehmen in Deutschland in privater Hand.

Als Familienunternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart plant und baut WOLFF & MÜLLER seit drei Generationen Bauwerke für die Anforderungen von morgen.

Mit ca. 2.000 Mitarbeitern und über 80 Jahren Erfahrung ist die WOLFF & MÜLLER Unternehmensgruppe bundesweit tätig.

Die drei WOLFF & MÜLLER Geschäftsfelder Bauleistungen, Baustoffe/Rohstoffe und Dienstleistungen sind unsere Basis, um jede Herausforderung offensiv anzugehen und zum Erfolg zu führen.

Das Geschäftsfeld Bauleistungen ist im Hoch- und Industriebau, Ingenieurbau, Tief- und Straßenbau, im Spezialtiefbau, Stahl- und Glasbau, in Bauwerkssanierungen sowie Government Services vertreten. Die bundesweit angesiedelten Niederlassungen stehen für Qualität, Zuverlässigkeit und Innovationsstärke.

Dazu kommen bau- und baunahe Unternehmensbeteiligungen, eigene Rohstoffgewinnungsanlagen sowie Dienstleistungen rund um die Wertschöpfungskette eines Bauwerks.

Bereits Firmengründer Gottlob Müller wusste, dass sich verantwortungsvolles Handeln und höhere Wirtschaftlichkeit sehr wohl verbinden lassen. Mit dem Gottlob-Müller-Prinzip der Nachhaltigkeit ist diese Haltung fest im Unternehmen verankert.

Als langfristig denkendes und handelndes Familienunternehmen orientieren wir uns an den Leitwerten unseres E.P.I.-Prinzips: Effektiv. Partnerschaftlich. Innovativ. Dabei vertrauen wir immer auf unseren wichtigsten und besten Baustoff – die Begeisterung fürs Bauen.

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: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Mit unserem **EPI-Prinzip** - **E**ffektiv planen und bauen, **P**artnerschaftlich handeln, **I**nnovativ denken - haben wir Rahmenbedingungen für unsere strategische Ausrichtung, Unternehmensziele und eine gemeinsame Basis für das Arbeiten mit unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern geschaffen. Die gewählten Schwerpunktt Themen sind wichtige Bestandteile der Unternehmensziele und unserer Nachhaltigkeitsstrategie – dem Gottlob-Müller-Prinzip der Nachhaltigkeit.

Das Wohlbefinden unserer bundesweit rund 2000 Mitarbeiter liegt uns aus unternehmerischer sowie sozialer Sicht am Herzen. Denn sie ermöglichen tagtäglich die Wertschöpfung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung, Aus- und Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeiter sind zentrale Säulen, um eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung und damit den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Der sparsame Umgang mit Ressourcen, Energieoptimierungen, Einsatz energieeffizienter Techniken und die Substitution mit regenerativen Energiequellen sind seit Langem fest in unserer Umwelt- und Energiepolitik verankert. Aufgrund des ökologischen Einflusses unserer Tätigkeiten möchten wir uns stetig in diesem Feld weiter verbessern.

Wir wollen auch in Zukunft am Markt erfolgreich sein uns durch innovative Ideen auszeichnen, denn wir planen heute für die Anforderungen von morgen. Deshalb arbeiten wir in der Abteilung Unternehmensentwicklung stetig an der Entwicklung von innovativen und nachhaltigen Konzepten in den Bereichen „Kunden & Märkte“, „Organisation“, „Prozesse“, „Digitalisierung“ sowie der „Forschung & Entwicklung“.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden:

WO STEHEN WIR?

Neben Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen wir vor allem Aus- und Weiterbildung in den Mittelpunkt. Im Jahr 2009 wurde das Arbeitsschutzmanagementsystem (OHSAS 18001) eingeführt insbesondere um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen sicherzustellen. Durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, Unterweisungen und betriebsärztliche Untersuchungen wird eine sichere, gesundheits- und leistungsfördernde Arbeitsumgebung geschaffen.

Zum 01.01.2017 haben wir uns dazu entschieden den Betriebsteil Personalentwicklung aus dem Personalwesen heraus in eine eigenständige Gesellschaft auszugliedern um unsere Kompetenz im Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung auszubauen. Durch zielgruppen- und teamorientierte Weiterentwicklung werden gezielt die individuellen Stärken gefördert und Potentiale entfaltet. Ein auf Basis des E.P.I.-Prinzips erarbeitetes Kompetenzmodell unterstützt weiterhin bei der Bewertung und Identifikation von Entwicklungsmaßnahmen.

Um verstärkt den steigenden Ansprüchen an Arbeitsplatzgestaltungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance nachzukommen, wurde der Arbeitskreis „Arbeitsplatz der Zukunft“ gegründet. Dieser beschäftigt sich mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, ortsunabhängiger Arbeit, Arbeitsplatzattraktivität, Vergütungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Unser Ziel ist es, die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung weiter zu steigern. Dazu möchten wir allen voran die Unversehrtheit und Gesundheit unserer Belegschaft durch die Beseitigung und Minimierung von Risiken und die stetige Verbesserung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes priorisieren.

Weiterhin möchten wir unsere Kompetenz im Bereich der Personalentwicklung und Weiterbildung weiter ausbauen. So werden beispielsweise anhand durchgeführter Bedarfsanalysen darauf abgestimmte Maßnahmen erarbeitet, welche auch bezüglich ihrer Ergebniswirkung analysiert und angepasst werden sollen. Mit einer stärkeren Dienstleistungsorientierung wollen wir auch externe Kunden und insbesondere unsere Baupartner bezüglich gemeinsamer Schulungen und Workshops ansprechen und so die Qualität und die Vielfalt des Weiterbildungsangebots verbessern.

Um die Themen des Arbeitskreises „Arbeitsplatz der Zukunft“ zu forcieren, werden konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Beispielsweise sollen moderne Bürokonzepte in Pilotprojekten getestet sowie Aktivitäten im Bereich Talent und Diversity Management ausgebaut werden. Letzteres soll auch dem Ziel Rechnung tragen, Maßnahmen für Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu ergreifen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Senkung der Fluktuationsquote bis 2020 um 30% (Vergleichsjahr 2016)
- Reduzierung der Arbeitsunfälle
- Erhöhung der Anzahl individueller Personalentwicklungsmaßnahmen

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 05 - Energie und Emissionen:

WO STEHEN WIR?

WOLFF & MÜLLER ist das erste CO₂-neutrale Bauunternehmen in Deutschland. Seit 2010 erstellen wir einen jährlichen CO₂-Footprint gemäß den Richtlinien der DIN EN ISO 14064. Die Verifizierung erfolgt durch den TÜV Rheinland. Alle nicht vermeidbaren CO₂-Emissionen, die in der Verwaltung, im Fuhrpark, beim Betrieb von Gebäuden, in Produktionsstätten und auf Baustellen entstehen, kompensieren wir durch die Unterstützung eines zertifizierten Klimaschutzprojekts zur Wiederaufforstung. Bereits seit 2009 beziehen wir ausschließlich Ökostrom.

Mit der Einführung des Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 im Jahr 2012 und Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 im Jahr 2013 stellen wir die Umsetzung unsere eigenen Ansprüche an ein umweltverträgliches und energieeffizientes Handeln und eine kontinuierliche Verbesserung zu Umwelt- und Energiethemen sicher.

Der Unternehmensbereich Baustoffe verursacht naturgemäß den größten Anteil unserer Emissionen. Daher werden kontinuierlich Ziele zur Reduzierung des Gas-, Kraftstoff- und Stromverbrauchs gesetzt.

Da der höchste Anteil am Energieverbrauch der Dieserverbrauch unseres Fuhrparks ist, rüsten wir seit 2011 unsere Großgeräte mit automatischen Leerlaufabschaltungen nach. Neugeräte beziehen wir ausschließlich mit Abschaltautomatik. Im Dezember 2016 waren bereits rund 78% unserer Großgeräte mit dieser Technologie ausgestattet.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir setzen auf den Ausbau alternativer Antriebe. Unseren Fahrzeug- und Maschinenpark werden wir kontinuierlich mit elektrisch und hybrid betriebenen Geräten und Fahrzeugen ergänzen. Hierzu werden wir unsere Dienstwagenrichtlinie auf diese Anforderungen anpassen und verschiedene Elektrogeräte im Baustellenbetrieb auf Praxistauglichkeit testen. Mit ECO-Trainings für Geräteführer möchten wir eine umweltorientierte Bedienweise fördern.

Unsere Baustellenbeleuchtungen ersetzen wir kontinuierlich durch energieeffiziente LED-Lösungen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Reduzierung des CO₂-Ausstoßes
- Reduzierung des PKW- und Großgeräte-Durchschnittsverbrauch
- Reduzierung des Energiebedarfs der Immobilien

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovationen:

WO STEHEN WIR?

Zur Förderung und gezielten Umsetzung von Verbesserungen und Innovationen wurde 2016 die Abteilung Unternehmensentwicklung gegründet, welche sich in die Bereiche „Kunden & Märkte“, „Organisation“, „Prozesse“, „Digitalisierung“ sowie der „Forschung & Entwicklung“ untergliedert. Eines der Schwerpunktthemen ist es Zukunftstechnologien und Trends für die Unternehmensgruppe zu identifizieren und auf die Eignung zum Einsatz bei W&M zu prüfen.

Projekte zur Forschung & Entwicklung werden u.a. in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut und Hochschulen bearbeitet. Weiterhin werden im Rahmen von Abschlussarbeiten und Testprojekten beispielsweise Themen wie Lean Management beleuchtet und auf W&M adaptiert.

Um die Digitalisierung voranzutreiben, wollen wir konsequent auf digitales Planen und Bauen setzen. So sparen wir Zeit, Energie und Kosten und schaffen gemeinsam mit unseren Kunden und Baupartnern Lösungen mit Mehrwert. Mit der Einführung der „Digitalisierungsstrategie 2020“ haben wir den Grundstein hierfür gelegt.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir wollen unsere Prozesse stetig weiter veredeln und den Einzug der Digitalisierung in unsere Branche forcieren. Durch die Digitalisierung des Bauprozesses wollen wir Effizienzsteigerungen erreichen. Insbesondere soll die BIM (Building Information Modelling)-Methodik in den Bau- und Unterstützungsprozessen integriert werden. Hierzu werden wir unser Fachpersonal in Zusammenarbeit mit der WOLFF & MÜLLER Akademie aus- und weiterbilden.

Im Erd- und Straßenbau werden Prozesse unter Einsatz eines mobilen Planungs- und Echtzeitsystems (BPO) optimiert. Über eine App werden Abläufe geplant, Geräte und Beteiligte über GPS miteinander vernetzt, bedarfsgerecht gesteuert und umfassend dokumentiert. Die digitale Abbildung des Beschaffungs- und Einbauprozesses steigert Wirtschaftlichkeit und Qualität und soll deshalb weiter forciert werden.

Daneben wollen wir Lean Management als Methode zur optimierten Baustellenorganisation und Abwicklung nutzen, um die Effizienz zu erhöhen und Verschwendung zu vermeiden. Dadurch erwarten wir uns wesentlich verbesserte Bauabläufe und Entscheidungsprozesse auf den Baustellen und somit auch die Einsparung von Energie und Ressourcen.

Durch die Verknüpfung der BIM-Arbeitsweise mit Lean Construction soll das Planen, Bauen und Betreiben von Gebäuden so verbessert werden, dass Ressourcen geschont, Qualität sowie Kosten- und Termintreue gesteigert und die Gebäude hinsichtlich eines nachhaltigen Betriebs optimiert werden.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Steigerung des Anteils der BIM-Ausführungsprojekte
- Weiterentwicklung von BPO und Implementierung in weiteren operativen Einheiten
- Kompetenzaufbau Lean Management und Anwendung von Lean Management in Pionierprojekten

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit unserem Baupartnerprinzip setzen wir auf vertrauensvolle Partnerschaften mit unseren Lieferanten und Nachunternehmern. Unsere über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Compliance-Anforderungen an Nachunternehmer zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Vermeidung von Sozialvergehen wollen wir weiter forcieren.
- In unserem E.P.I. Prinzip (Effektiv, Partnerschaftlich, Innovativ) sind unsere gemeinsamen Werte in den Bereichen der Führungskultur, der Arbeitskultur und der Kommunikationskultur geregelt. Wir schaffen damit Rahmenbedingungen, die unser gemeinsames Arbeiten verbessern. Die Verankerung des E.P.I. Prinzips als unternehmensweite gelebte Praxis wird kontinuierlich verfolgt.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser E.P.I.-Prinzip (Effektiv, Partnerschaftlich, Innovativ) definiert den Standard im Umgang mit sämtlichen Anspruchsgruppen. Wir wollen partnerschaftlich sein, indem wir mit unseren Kunden, Baupartnern und Mitarbeitern ein gemeinsames Team für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bilden und auf Fairness, Anstand und Verlässlichkeit bauen, denn Bauwerke werden nur im Team erfolgreich realisiert
- Um die Zusammenarbeit und gemeinsame Entwicklung mit unseren Baupartnern zu vertiefen, werden diese im Rahmen einer Qualifizierungsphase bewertet und potentielle Premium-Baupartner identifiziert. Im nächsten Schritt wird beispielsweise in Feedbackgesprächen über Verbesserungsmöglichkeiten auf beiden Seiten gesprochen und gemeinsame Lösungen entwickelt. Die verschiedenen Leistungs- und Entwicklungskooperationen sollen die Qualität und die Wirtschaftlichkeit für alle Beteiligten verbessern. Zunächst wollen wir uns auf die Schlüsselgewerke und Fachplaner fokussieren und das Prinzip kontinuierlich weiterentwickeln

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch die Weiterentwicklung unseres nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umwelt- und nach ISO 50001 Energiemanagementsystems wollen wir den Einsatz von Ressourcen kontinuierlich optimieren.
- Das Abfallcontrolling soll mit dem Ziel einer Verwertungsquote von 70% ausgebaut werden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Unsere Hauptleistung ist das Erstellen von Hoch- und Industriebauten, Ingenieurbauwerken, Tief- und Straßenbauten. Unsere Produktverantwortung liegt demzufolge in der technischen, soziokulturellen und ökologischen Qualität sowie in der Wirtschaftlichkeit unserer Bauwerke. Die Betrachtung bezieht sich dabei auf den gesamten Lebenszyklus der Bauwerke: beginnend bei der Planungsphase, über die Bauphase, die Nutzungsphase bis zum Rückbau der Bauwerke.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Der Einsatz der BIM-Methode soll für mehr Planungssicherheit, besseren Bauablauf und bessere Qualität sorgen. Die Übergabe von BIM-Daten dienen als technische Dokumentation und als Grundlage für den Gebäudebetrieb.
- Wir wollen verschiedene Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung und –sicherung vor allem in der Arbeitsvorbereitung und der Bauabwicklung ergreifen, z.B. Ausbau regelmäßiger fachspezifischer Schulungen (Ziel: mind. zwei Schulungen pro Jahr für alle Mitarbeiter), BIM-Methode, Lean Management, Identifizierung und Verbesserung kritischer Prozesse, Gewerkeleitfäden zur Unterstützung der Bauteams bei kritischen Gewerken, Ausführungsbegleitung durch interne/externe Experten

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Oberstes Unternehmensziel ist es, nachhaltig Gewinne zu erwirtschaften und somit auch in Zukunft die Unabhängigkeit und den Bestand als Familienunternehmen zu sichern. Um dies zu erreichen, verfolgt die WOLFF & MÜLLER Gruppe die folgenden weiteren Unternehmensziele:
- Hohe Kompetenz und Motivation der Mitarbeiter durch professionelle Personalarbeit
- Ausweitung, Vernetzung und Weiterentwicklung baunaher Geschäftsfelder entlang der Wertschöpfungskette

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Finanzentscheidungen sollen dazu beitragen, mittelfristig und dauerhaft echte Freiheit und Unabhängigkeit als Familienunternehmen sicherzustellen und daher auf die langfristige Sicherstellung des Unternehmenserfolges abgestellt werden.
- Bei allen wesentlichen Einkaufsentscheidungen werden neben dem Preis Sozialstandards (Mindestlöhne, Sozialabgaben, etc.) bei den Nachunternehmern untersucht. Zusätzlich setzen wir auf langfristige Baupartnerschaften, die einen Qualifikationsprozess bei W&M durchlaufen haben.
- Für Projekte wie CO₂-Neutralität oder Investition in modernste und abgasreduzierte Maschinen werden eigene Budgets festgelegt.
- Die Eigenkapitalquote liegt deutlich über dem Branchendurchschnitt.
- Beteiligungen an Unternehmen sollen zum Wertekanon von WOLFF & MÜLLER passen.
- Zur Unterstützung sozialer Anliegen hat das Unternehmen seine Aktivitäten in der eigenen Wolfgang-Dürr-Stiftung gebündelt. Ziel der Stiftung ist es, bedürftige Menschen zu unterstützen sowie Wissenschaft und Bildung, Gesundheit, Kultur, Sport, Völkerverständigung und Natur im Sinne der Inhaberfamilie zu fördern.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Die vielen Beteiligten und Freiheitsgrade des Bauprozesses, der sich ständig wandelnde rechtliche Rahmen und eine sensibilisierte Öffentlichkeit erfordern ein Besinnen auf Werte und Normen wie Partnerschaften auf Augenhöhe, Ehrlichkeit, Integrität und Vertrauenswürdigkeit. Aus diesem Grund hat WOLFF & MÜLLER ein Compliance Leitbild und einen Verhaltenskodex entwickelt, der für alle Mitarbeiter der gesamten Unternehmensgruppe verpflichtend ist. Compliance Beauftragte und eine externe Ombudsstelle stehen allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für Fragen zu Compliance Themen und bei Verstößen zur Verfügung.

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Insbesondere Führungskräften sollen Beratung und Schulungen angeboten werden.
- Das Compliance Leitbild soll konsequent umgesetzt, kontrolliert und weiterentwickelt werden und Verstöße durch das Compliance Management verfolgt werden.
- Über unser Baupartnerprinzip überprüfen wir unsere über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Compliance-Anforderungen an Nachunternehmer.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- WOLFF & MÜLLER ist ein in der dritten Generation familiengeführtes Unternehmen mit mehreren Niederlassungen in der Region. Wir möchten auch künftig ein zuverlässiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb sein.
- Das in der Wolfgang Dürr Stiftung gebündelte soziale Engagement soll weiterhin bedürftige Menschen unterstützen sowie Bereiche der Wissenschaft und Bildung, Gesundheit, Kultur, regionale Sportvereine, Völkerverständigung und Natur fördern.
- Unser regionales Engagement im Bereich Bildung soll intensiviert werden. Hierzu werden wir die Dozententätigkeit unserer Fach- und Führungskräfte ausbauen und Hochschulprojekte sowie Initiativen zur Bildungsförderung unterstützen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unsere 2016 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie - das „Gottlob-Müller-Prinzip der Nachhaltigkeit“ - gibt für die gesamte WOLFF & MÜLLER-Gruppe die wesentlichen Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit vor. Nachhaltigkeitsexperten sowie ein Expertenworkshop mit Mitgliedern aus allen Unternehmensbereichen erarbeiten Indikatoren, Ziele und Maßnahmen, um Nachhaltigkeit bei WOLFF & MÜLLER stärker zu integrieren und voranzutreiben.
- Im Zuge der Umsetzung des „Gottlob-Müller-Prinzip der Nachhaltigkeit“ und der angestrebten Nachhaltigkeitsberichterstattung wird ein Nachhaltigkeitscontrolling erarbeitet.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

WOLFF & MÜLLER setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Integration von ausländischen Fachkräften ein hat positive Erfahrungen damit gemacht und beschäftigt derzeit Mitarbeiter aus 47 Nationen. Dieses Engagement und die Chance, die die hohe Zahl an neuen Arbeitskräften mit sich bringen, möchten wir weiter ausbauen und Flüchtlinge für den Bau und unsere Firma begeistern. In diesem Zuge hat sich WOLFF & MÜLLER dem Netzwerk „Wir zusammen“ angeschlossen, um gemeinsam mit anderen Unternehmen langfristigen Perspektiven und Chancen für Geflüchtete zu fördern.

Bereits seit 2015 unterstützen wir Qualifizierungsprogramme für Flüchtlinge, um die Basis für den Einstieg und eine spätere Übernahme in ein reguläres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu schaffen. Das Programm ist Teil des Ausbildungspaktes zwischen der Bauwirtschaft sowie der IHK und dem Jobcenter.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für das Projekt arbeiten wir mit den zwei Programmen AZAV-Zertifizierung und Einstiegsqualifizierungspraktikum (Praktikum zur Betrieblichen Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III) zusammen. In zwei Modulen (zweimonatige Präqualifikation und achtmonatiges Baustellenpraktikum) werden Grundkenntnisse der deutschen Sprache und praktische Kenntnisse im Baubereich vermittelt.

Mit Erfolg, denn im Jahr 2016 konnten bereits 12 Teilnehmer eine neue Stelle und im Jahr 2017 neun Teilnehmer aus sechs verschiedenen Nationen eine Ausbildung antreten. 2018 startet ein neues EQ-Programm

WOLFF & MÜLLER unterstützt dieses Projekt nicht nur mit dem zeitlichen Engagement, welches unsere Personalreferenten sowie die zuständigen Mitarbeiter in den Niederlassungen für Schulungen und Betreuung des Projektes und der Teilnehmer aufbringen.

Auch kommen wir für benötigte Literatur und Ausrüstung auf, übernehmen sämtliche Reise- und Übernachtungskosten der Teilnehmer und stellen Räumlichkeiten für ergänzende Veranstaltungen zur Verfügung.

Zusätzlich wurde der Betreuer der Teilnehmer des 1. EQ-Programms für ein Jahr fest angestellt, um die ersten Auszubildenden beim Einstieg ins Berufsleben, in den Arbeitsalltag, bei Behördengängen, Problemen, Nachhilfe etc. zu unterstützen und zu begleiten.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Ute Schäfer
Telefon: +49 711 8204-236
E-Mail: Ute.Schaefer@wolff-mueller.de

Impressum

Herausgegeben am 06.02.218 von
WOLFF & MÜLLER Holding GmbH & Co. KG
Schwieberdinger Straße 107
70435 Stuttgart
Telefon: +49 711 8204-0
Fax: +49 711 8204-335
E-Mail: info@wolff-mueller.de
Internet: www.wolff-mueller.de

