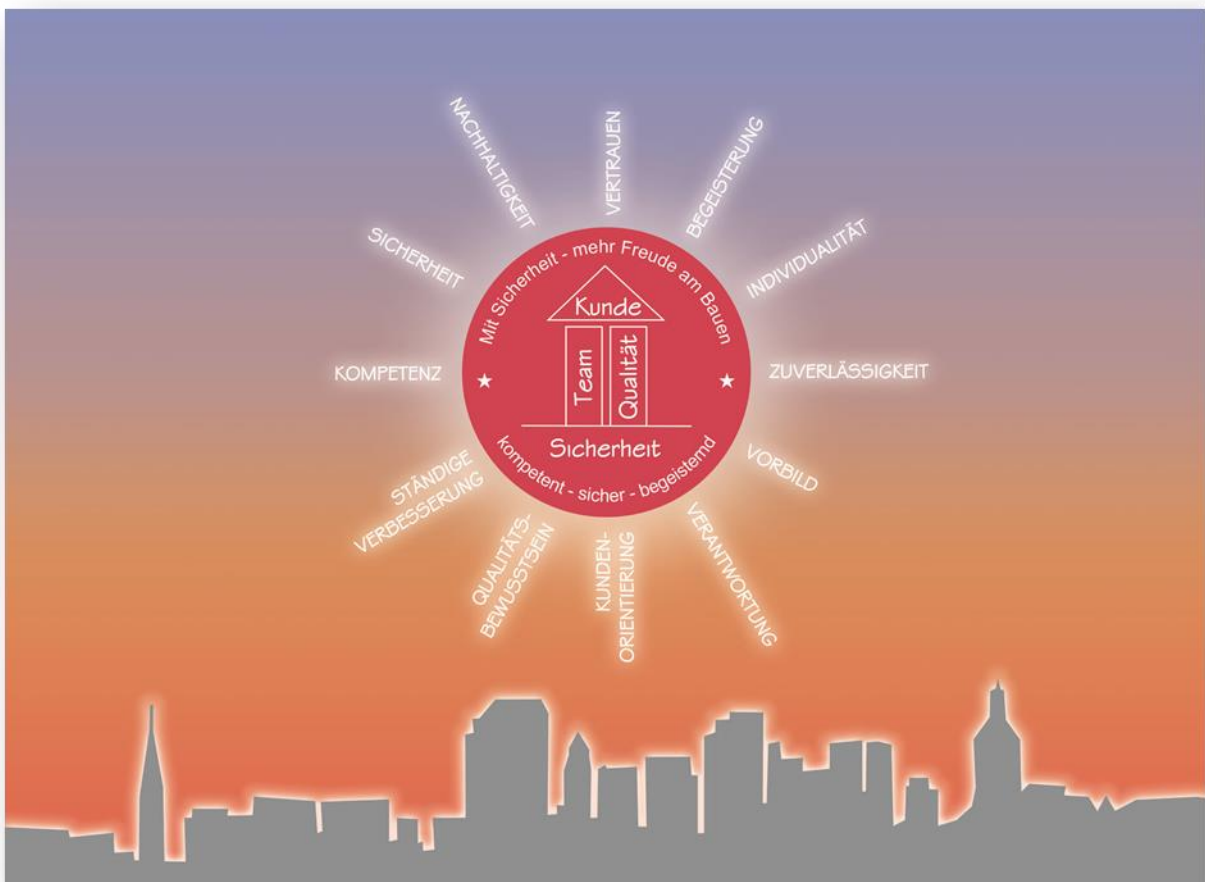


# K+S Wertemanagement Compliance



Die Mehrzahl des Wortes Wert, nämlich die Werte, hat im allgemeinen Sprachgebrauch eine spezielle Bedeutung: Man versteht darunter vor allem die Grundsätze, nach denen eine Gesellschaft oder eine Gruppe von Menschen ihr Zusammenleben richtet oder richten will (Ethik). Der Begriff drückt aus, dass die entsprechenden Vorstellungen und Ideen vom Zusammenleben als richtig und wertvoll angesehen werden.

Stand: März 2015

## Inhalt

### **1. ALLGEMEIN**

- 1.1 Was bedeuten Werte?
- 1.2 Wertemanagement und soziale Verantwortung

### **2. PHILOSOPHIE**

### **3. UNTERNEHMENSKULTUR**

### **4. UNTERNEHMENSLEITZIELE**

### **5. TEAMTEGELN / VERHALTENSKODEX**

### **6. MONATSWERTE**

### **7. 10 GEBOTE BEI K+S**

### **8. COMPLIANCE**

- 8.1 Bestechung und Korruption
- 8.2 Interessenkonflikt
- 8.3 Zuwendungen

### **9. SOZIALES ENGAGEMENT DER MITARBEITER**

### **10. UMWELTMANAGEMENT**

### **11. VERTRAUENSKULTUR**

## 1. Allgemein

### 1.1 Was bedeuten Werte?

Die Mehrzahl des Wortes Wert, nämlich die Werte, hat im allgemeinen Sprachgebrauch eine spezielle Bedeutung: Man versteht darunter vor allem die Grundsätze, nach denen eine Gesellschaft oder eine Gruppe von Menschen ihr Zusammenleben richtet oder richten will (Ethik). Der Begriff drückt aus, dass die entsprechenden Vorstellungen und Ideen vom Zusammenleben als richtig und wertvoll angesehen werden.

Die Entwicklung der Wertekultur verlangt eine neue Aufteilung gesellschaftspolitischer Verantwortung, an der auch die Unternehmen immer mehr teilhaben. In einer Marktwirtschaft die sich immer mehr an Werten orientiert werden Unternehmen, wie Krieger + Schramm, vor neue Herausforderungen gestellt. Für die Bewältigung dieser Herausforderungen werden soziale Qualifikationen bei Mitarbeitern und Führungskräften immer wichtiger.

Krieger + Schramm ist sehr gewissenhaft im Umgang mit den Unternehmenswerten. Für uns bedeutet Bauen Verantwortung und so möchten wir das Vertrauen unserer Kunden zu 100% erfüllen. Die Mitarbeiter von K + S sind verpflichtet die Werte der Firma aktiv zu leben. Die Wertekultur von Krieger + Schramm ist in allen Bereichen des Unternehmens präsent.



### 1.2 Wertemanagement und soziale Verantwortung

Corporate Social Responsibility CSR (soziale Verantwortung) ist mehr als nur finanzielle Mittel, wie das klassische Sponsoring, für Vereine oder dergleichen zur Verfügung zu stellen. CSR bedeutet Verantwortung zu tragen und zu übernehmen. Aus diesem Grund hat Krieger + Schramm ein Konzept und eine Strategie für die Umsetzung - unter Beachtung der ökonomischen Machbarkeit - erarbeitet. Soziale Verantwortung kann mehrere Zielgruppen haben. Nach innen sind es die Mitarbeiter. Im Außenverhältnis sind es die Kunden, Lieferanten und die Gesellschaft. Daher gilt es das Konzept sowie die Strategie durch die Führungskräfte und Mitarbeiter umzusetzen, gelebt und vorgelebt zu werden.

## 2. Philosophie

Die Krieger + Schramm Philosophie beinhaltet Verantwortung und Nachhaltigkeit gegenüber den Arbeitnehmern, der Umwelt und der gesamten Gesellschaft zu leisten. Mitarbeiter- und Kundenbegeisterung sind die Basis unseres Erfolgs. Wir möchten, dass alle Erfolg haben. Damit verbunden sind ständige Verbesserung, Sicherheit, Kompetenz und Begeisterung. Getreu dem Motto „Wir bauen Ihr Haus als wäre es unser eigenes!“ Unsere besonderen Stärken haben wir in folgenden Adjektiven formuliert:

**kompetent – sicher – begeisternd**



## 3. Unternehmenskultur

Wir haben erkannt, dass das Leitbild und unsere Vision nur erreicht werden können, wenn die Basis, also unsere Mitarbeiter, Spaß und Freude beim Erreichen unserer Ziele haben. Unternehmerischer Erfolg hängt unserer Meinung nach auch von einer wertebasierten Unternehmenskultur ab, die Partnerschaft, Dialog, Transparenz und Leistung fördert.

Krieger + Schramm versucht jeden Tag die Menschen, die im Unternehmen arbeiten zu begeistern. Seit vielen Jahren arbeiten und leben wir nach unseren Teamregeln. Diese Werte sind das A und O im Umgang miteinander. Die Teamregeln „Wir sind Vorbild, wir sind fair, wir sind verantwortlich und wir sind kundenorientiert werden wirklich gelebt. Unsere Mitarbeiter werden in alle Belange der Firma mit einbezogen. Wir gehen offen und ehrlich miteinander um. Erfolge werden gefeiert und Misserfolge werden als Herausforderung und Chance gesehen, um zur Exzellenz zu gelangen.

## 4. Leitziele

Die ersten Leitziele haben wir gemeinsam in einem mehrtägigen Prozess entwickelt. Sie sollen uns helfen, unseren Werttreibern Kunde, Team, Qualität und Sicherheit gerecht zu werden. Mit dem Einhalten der Qualitätsstandards möchten wir in allen Bereichen zur Exzellenz gelangen. Die Leitziele werden jährlich bewertet, überprüft und ggf. angepasst. Die Reihenfolge in den jeweiligen Werttreiberbereichen stellen die Gewichtung dar.



## Leitziele zum Werttreiber Kunde

Wir begeistern unsere Kunden und Geschäftspartner mit der perfekten Leistung und sind als Marke (Kompetenz, Sicherheit, Begeisterung) anerkannt. Dies bestätigen unsere Kunden mit einer Note besser als 1,5.



1. Wir sind entsprechend eines internen Einsatzplanes 24h an 7 Tagen in der Woche für unsere Kunden erreichbar, außerhalb der Geschäftszeiten ist dies über eine Notfallrufnummer gewährleistet. Anfragen unserer Kunden und Geschäftspartner bestätigen wir per Rückmeldung innerhalb von 24 Stunden unter Angabe des Bearbeitungsstandes.  
**(ständige Notfallerreichbarkeit, Zuverlässigkeit)**
2. Wir übergeben bei Bauanlauf eines Eigenheimes oder einer Eigentums-wohnung den Bauherren oder Käufern ihren individuellen Bauherren-Kompass, der bei jedem Kundentermin aktiv genutzt wird. Sonderwünsche finden Berücksichtigung und deren Realisierbarkeit sowie die Bearbeitungsdauer des Angebots werden dem Kunden mitgeteilt.  
**(Kundeninformation, Individualität)**
3. Wir arbeiten bei all unseren Produkten nach der Engpass-Konzentrierten-Strategie (EKS) und definieren damit Zielgruppen, Alleinstellungsmerkmale und Kundennutzen.  
**(Konzentration, Kundennutzen)**
4. Wir nutzen eine strukturierte Kundennutzen-Argumentation, erstellen für jedes Wohnbau-Projekt einen Verkaufskompass und erreichen dadurch eine Ver-kaufsquote von 1:10.  
**(Kundennutzen)**
5. Wir werden von unseren Kunden und Geschäftspartner weiterempfohlen und erreichen eine Empfehlungsquote von mind. 25 %. **(Empfehlungsmanagement)**
6. Wir verbessern uns ständig durch Kundenbewertungen und Kunden-anregungen. Der Kundenzufriedenheitsfragebogen hat eine Rücklaufquote von 80%. **(externe Bewertung)**
7. Wir sind bei unseren Kunden und Geschäftspartnern als regionale Marke mit den Stärken Kompetenz, Sicherheit, Begeisterung bekannt und erhalten eine Benotung von mind. 1,5. Der Marketingplan hilft uns dabei.  
**(Krieger + Schramm als Marke)**
8. Wir betreuen unsere Kunden auch nach Fertigstellung durch unser Service-management. 50% unserer Käufer schließen einen Wartungsvertrag ab.  
**(Kundenbindung)**

## Leitziele zum Werttreiber Team

Jeder Mitarbeiter arbeitet begeistert und kompetent mit klaren Zielen und leistet seinen persönlichen Beitrag (Zielerreichung 100%) zum Unternehmenserfolg. Er hat eine gute Balance zwischen Firma, Familie und Freizeit gefunden (Note besser 2,0).



1. Wir leben nach unserer gemeinsam entwickelten Vertrauenskultur sowie unseren Teamregeln und reflektieren dieses jedes Jahr. (Wertemanagement)
2. Wir verabreden im Mitarbeiter-Jahresgespräch mit jedem Mitarbeiter Entwicklungs-, Beurteilungs- und Zielvereinbarungen.  
(Weiterentwicklung + MA-Begeisterung + Zielprämie)
3. Wir sind ein gut eingespieltes Team aufgrund stärkenorientierter Aufgaben-bereiche und sind uns der Sinnhaftigkeit unserer Arbeit bewusst. Die Auf-gabenbeschreibungen werden jährlich überprüft.  
(Aufgabenbeschreibung, Talentepool)
4. Wir fühlen uns wohl, leben gesund und unser Arbeitsumfeld ist sicher. Dadurch haben wir einen Krankenstand kleiner 3%. Alle Mitarbeiter nutzen die Angebote des Gesundheitsmanagement.  
(Gesundheitsmanagement, Unfallsicherheit)
5. Wir erweitern unser Wissen und führen eine gezielt informative Kommuni-kation unter allen Mitarbeitern. Die Mitarbeiter bewerten dies besser als 1,5. (Wissensmanagement + interne Kommunikation)
6. Wir haben ein umfangreiches und leistungsbezogenes Prämiensystem, welches wir jährlich reflektieren. Durch die Gewinn- und Kapitalbeteiligung sind alle Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt.  
(Motivation, Identifikation)
7. Wir pflegen das Wir-Gefühl im Team, Leben unsere Rituale der Wert-schätzung und haben Freude bei der Arbeit und reflektieren dieses jährlich. (Mitarbeiter-Bindung + Identifikation)
8. Wir garantieren jedem neuen Mitarbeiter eine strukturierte Einarbeitung und einen persönlichen Mentor. (Einarbeitungsplan)

## Leitziele zum Werttreiber Qualität

Wir garantieren langfristig Qualität und sichern diese durch optimale Prozesssteuerung und Innovationen. Dies bestätigen unsere Kunden mit einer Note besser als 1,5.



1. Wir arbeiten nach einem Qualitätssystem, welches einmal jährlich extern geprüft wird.  
(Qualitätssicherung nach DIN EN ISO 9001:2008)
2. Wir pflegen einen Informationsaustausch, der in unserem Kommunikations-konzept verankert ist. Interne Kommunikationsabläufe sind festgelegt und eine strukturierte Bauvorhabenkommunikation ist gewährleistet.  
(Interne Kommunikation, Übergabegespräche)
3. Wir garantieren Planungs- und Ausführungsqualität durch den ausschließlichen Einsatz von entsprechenden Fachingenieuren und ausgewählten, verlässlichen Nachunternehmern.  
(Fachkompetenz, Qualität der Kooperationspartner)
4. Wir erstellen für jedes Bauvorhaben einen Arbeitsablaufplan und führen, nach wöchentlichen Qualitätskontrollen auf der Baustelle, Teilabnahmen durch.  
(Termin- und Qualitätssicherung)
5. Wir bauen ausschließlich mit bauaufsichtlich zugelassenen und schadstoff-geprüften Baustoffen und führen bei jeder Materiallieferung eine Prüfung auf Qualität und Quantität in einem festgelegten Rahmen durch. (Materialkontrolle)
6. Wir bearbeiten Reklamationen konsequent nach unserem Reklamations-management.  
(Reklamationsmanagement)
7. Wir setzen mindestens fünf Verbesserungsvorschläge der Stufe 2 im Jahr um.  
(Weiterentwicklung, KVP)
8. Wir setzen kontinuierlich neue Technologien ein, welche sich am Markt etabliert haben und überprüfen diese im Review.  
(Innovationsfindung und Umsetzung, Wissensmanagement)



## Leitziele zum Werttreiber Sicherheit

Wir garantieren langfristige Sicherheit durch strategisches Wachstum und starke Bonität. Wir erwirtschaften ein jährliches Umsatzwachstum von mind. 10% mit einer Rendite von mind. 5%.



1. Wir arbeiten nach einem Risikomanagementsystem und reflektieren dieses durch Monats-, Quartals- und Jahresberichte. **(Chancen- und Risikooptimierung)**
2. Wir gewähren die zugesicherte Garantie und sichern diese durch unsere starke Bonität, die wir weiter kontinuierlich verbessern und welche jährlich extern überprüft wird. Unser Ausfallrisiko ist kleiner als 0,5 %. **(Ausfallsicherheit, Nachhaltigkeit)**
3. Wir sichern die Zukunft unseres Unternehmens durch eine hohe Eigenkapitalquote von größer gleich 30 %. **(langfristige Sicherheit)**
4. Wir sichern die ausreichende Verfügbarkeit von Finanzmitteln durch Maßnahmen, welche aus der wöchentlichen und quartalsweisen Liquiditätsplanung hervorgehen.  
**(Liquiditätssicherung)**
5. Wir sichern unsere Weiterentwicklung durch das Finden, Qualifizieren und Binden von Mitarbeitern. Dieses wird durch den Personalentwicklungsplan und das Mitarbeiterbegeisterungsprogramm (Fluktuation kleiner gleich 3 %) sicher-gestellt. **(Personalsicherheit)**
6. Wir sichern unsere Marktstellung durch Stärkung attraktiver Geschäfts-kontakte und der Expansion in Wachstumsregionen (Rhein-Main-Gebiet und München) sowie Beteiligungen an lukrativen Unternehmen. **(Wachstumssicherheit, Rendite)**
7. Wir sichern unsere Zukunft, indem wir uns an den Besten orientieren und von ihnen lernen. Darum beteiligen wir uns an mindestens einem Wettbewerb pro Jahr und erringen alle drei Jahre einen Preis. **(Benchmark + Imagebildung)**
8. Wir erfüllen unsere gesellschaftliche Verantwortung, indem wir Sport, Kultur und Bildung mit mindestens 2% unseres Gewinns jährlich fördern. Die DMK-Stiftung steht uns als starker Partner zur Seite. **(gesellschaftliche Verantwortung)**

## 5. Teamregeln

Unsere Teamregeln wurden vom Team für das Team entwickelt. Sie sollen den Umgang untereinander sowie den Umgang mit den Kunden erleichtern.

### ① Ich bin **Vorbild** durch:

Ehrlichkeit	Ich sage immer die Wahrheit.
Leistungsbereitschaft	Ich gebe alles für mein Team.
Zuverlässigkeit	Ich halte mein Wort und bin pünktlich.
Freundlichkeit	Ich begrüße jeden höflich, bin freundlich und hilfsbereit.

### ② Ich bin **fair** durch:

Gerechtigkeit	Ich behandle meine Kollegen gerecht.
Aufrichtigkeit	Ich gebe Fehler offen zu.
Integrität	Ich stehe unvoreingenommen zu den Zielen unserer Firma.
Kameradschaftlichkeit	Ich helfe meine Kollegen und stelle mich auch schwierigen Aufgaben.

### ③ Ich bin **verantwortlich** durch:

Kritikfähigkeit	Ich nehme sachbezogene Kritik an und verbessere mich.
Konsequenz	Ich denke mit. Ich handle konsequent nach unseren Leitzielen.
Lernbereitschaft	Ich bin offen für Neues.
Pflichtbewusstsein	Ich erfülle die mir übertragenden Aufgaben im Team gewissenhaft.

### ④ Ich bin **kundenorientiert** durch:

Begeisterung	Ich gehe mit Freude an die Arbeit.
Respekt	Ich behandle unsere Auftraggeber so, wie ich selbst behandelt werden möchte.
Nachhaltigkeit	Ich betreue unsere Kunden auch nach Fertigstellung der Baumaßnahme.
Servicebereitschaft	Ich gebe alles für unsere Kunden, damit sie ein angenehmeres Leben haben bzw. bessere Geschäfte machen.



Deutschlands  
**Kundenchampions**  
2008 **impulse**

## 6. Monatswerte

Um unsere Unternehmenswerte aktiv zu leben, haben wir jedem Monat einen Wert zugeordnet. Die Monatswerte sind ein Teil unserer Unternehmenskultur.

**Januar**    **Begeisterung**

Die Mitarbeiter von K + S stehen begeistert zu ihrem Unternehmen. Wir begeistern unsere Kunden mit der perfekten Leistung und geben alles für sie.



**Februar**    **Individualität**

Wir bearbeiten Kundenwünsche sehr kurzfristig. Wir arbeiten individuell. Wir bauen runde, eckige, große, kleine Fenster - ganz egal, wir erfüllen die Wünsche der Bauherren.



**März**    **Zuverlässigkeit**

Wir sind 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche für unsere Kunden erreichbar. Wir sind ein verlässlicher Partner und halten unsere Zusagen.



**April**    **Vorbild**

Durch unsere tägliche Arbeit wollen wir Vorbild für die Gesellschaft sein. Wir arbeiten nach gemeinsam entwickelten Teamregeln, die eine werteorientierte Basis haben.



**Mai**    **Verantwortung**

Unsere Unternehmensphilosophie beinhaltet die Verantwortung und Nachhaltigkeit gegenüber den Arbeitnehmern und der gesamten Gesellschaft. Wir erfüllen unsere soziale Verantwortung, indem wir Sport, Kultur und Ausbildung mit mindestens 2% unseres Gewinns jährlich fördern.



**Juni**    **Kundenorientierung**

Der Kunde steht im Mittelpunkt nicht der Chef. Wir leben Kundenbegeisterung. Wir bieten unseren Kunden einen echten Nutzen und liefern einen echten Mehrwert.





**KRIEGER + SCHRAMM**  
BAUUNTERNEHMUNG

<b>Juli</b>	<b>Qualitätsbewusstsein</b>	Wir arbeiten konsequent nach einem Qualitätssystem, welches einmal jährlich extern geprüft wird. Wir optimieren unsere Prozesse und schaffen eine Balance zwischen Einfachheit und Komplexität
<b>August</b>	<b>ständige Verbesserung</b>	Wir verbessern ständig, lernen auch aus Fehlern. Dadurch erreichen wir unsere Vision „Mit Sicherheit - mehr Freude am Bauen“. Alle Verbesserungen werden prämiert.
<b>September</b>	<b>Kompetenz</b>	Durch ständige Verbesserung erhalten wir Kompetenz, diese wollen wir in Form von Qualitätsprodukten an unsere Kunden weiter geben. Unsere K + S Akademie hilft uns dabei.
<b>Oktober</b>	<b>Sicherheit</b>	Wir arbeiten nach einem Risikomanagementsystem und reflektieren dieses durch Monats-, Quartals- und Jahresberichte. Wir gewähren fünf Jahre Garantie und sichern diese durch unsere starke Bonität.
<b>November</b>	<b>Nachhaltigkeit</b>	Wir sichern die Zukunft und die Arbeitsplätze unseres Unternehmens durch eine nachhaltige Strategie. Wir bilden systematisch eigene Mitarbeiter aus und fördern deren Weiterbildung. Die Arbeitsbereiche werden mit den Stärken unserer Mitarbeiter besetzt.
<b>Dezember</b>	<b>Vertrauen</b>	Durch eine wertebasierte Unternehmenskultur schaffen wir langfristig Vertrauen bei Mitarbeitern und Kunden. Ethik und Moral sind uns sehr wichtig.



## 7. 10 Gebote bei Krieger + Schramm

Die 10 Gebote von Krieger + Schramm sind Gesetzmäßigkeiten, die für uns Richtlinien darstellen. Sie helfen uns konsequent nachhaltig hochwertige Arbeit zu leisten.

- ① **Wir bieten echten Nutzen!**  
Wir leben in einer wertorientierten Unternehmenskultur und bieten unseren Kunden einen echten Nutzen.  
Wir liefern unseren Kunden einen Mehrwert.
- ② **Wir leben nach unseren Teamregeln!**  
Unsere ethische Unternehmensführung basiert auf unseren Teamregeln. Unsere Leitkultur wird von unseren Monatswerten geprägt.
- ③ **Wir verbessern ständig!**  
Wir leben unser ganzheitliches QM- System.  
Unsere Vision erreichen wir durch unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP).
- ④ **Wir investieren kontinuierlich!**  
Wir arbeiten nach einem Investitionsplan, nach welchem wir in die Substanz unseres Unternehmens und in unsere Ideen und Visionen kontinuierlich investieren. Damit sichern wir die Zukunft von K+S.
- ⑤ **Wir sind kreativ!**  
Wir nutzen die Kreativität und Emotion unserer Mitarbeiter, Partner und Kunden.  
Wir haben eine kreative, innovative und nachhaltige Unternehmensstrategie.
- ⑥ **Wir sind anders!**  
Wir sind mutig und heben uns durch unsere Andersartigkeit und Individualität vom Markt ab. In unserem Segment sind wir Marktführer in der Region.
- ⑦ **Wir sind konsequent!**  
Wir sind in unserer täglichen Arbeit sowie in und mit dem Umgang zu anderen Menschen konsequent. Wir setzen unsere Ideen und Projekte konsequent um.
- ⑧ **Wir gestalten unsere Prozesse einfach!**  
Wir optimieren unsere Prozesse und schaffen eine Balance zwischen Einfachheit und Komplexität. Wir gestalten so einfach wie möglich und so komplex wie nötig.
- ⑨ **Wir stärken die Stärken!**  
Wir kennen die Talente unserer Mitarbeiter und entwickeln diese durch ständiges Lernen zu Stärken. Die Arbeitsbereiche werden mit den Stärken unserer Mitarbeiter besetzt.
- ⑩ **Lebe in Balance!**  
Die 8 zentralen Lebensbereiche, wie zum Beispiel Familie und Fitness, stehen bei uns im Mittelpunkt. Wir haben Spaß bei der Arbeit, streben nach Ausgeglichenheit und Gelassenheit.

Und dann noch das ⑪ Gebot

### **Gewinn realisieren!**

Wir müssen Gewinne als Ergebnis unserer erreichten Ziele realisieren. Wir benötigen die Gewinne, um weiter zu investieren und um unserer Verantwortung und Ethik gerecht zu werden. Je besser wir unsere 10 Gebote umsetzen, umso besser ist das Ergebnis für jeden Einzelnen und für die Gesellschaft.

## 8. Compliance

### 8.1 Bestechung und Korruption

Jede Art von Korruption und illegaler Beschäftigung werden abgelehnt. Wir legen besonders Wert darauf, dass unsere Unternehmensziele mit ethisch und moralisch vertretbaren Mitteln erreicht werden. Dieses werteorientierte Handeln setzen wir bei unseren Nachunternehmern, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern voraus. Wir verpflichten uns alle rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Bei Zuwiderhandlung erfolgt zunächst eine Ermahnung (gelbe Karte), bei Wiederholung erfolgt ein sofortiger Ausschluss aus dem Unternehmen (rote Karte).





### 8.2 Interessenskonflikt

Situationen, bei denen Interessenskonflikte zwischen persönlichen Interessen und Unternehmensinteressen auftreten können sollten vermieden werden.



Bei Auftreten von Interessenskonflikten besteht die Möglichkeit die Vertrauensperson des Hauses, *Frau Verena Raacke*, zu kontaktieren.

Beispiele für Interessenskonflikte:

-  Es hat sich ein Bewerber im Unternehmen vorgestellt, der ein verwandtschaftliches oder enges persönliches Verhältnis zu einem Mitarbeiter pflegt.
-  Es werden von Kunden, Nachunternehmern oder Lieferanten Vorteile wie Rabatte, Geschenke, Reisen etc. angeboten.

### 8.3 Zuwendungen

Allen Mitarbeitern ist es untersagt, Geschenke, Präsente, Materialien, Geldzuwendungen u. ä. anzunehmen. Sollten Sie solche Zuwendungen erhalten, sind diese bei der Geschäftsführung abzugeben, welche je nach Grad der persönlichen Beziehung gespendet oder an den Mitarbeiter zurückgegeben werden.



**KRIEGER + SCHRAMM**  
BAUUNTERNEHMUNG

---

Persönliche Bereicherung und Bevorteilung sind strengstens untersagt und führen zum Ausschluss aus dem Unternehmen.

## 9. Soziales Engagement

Das Thema soziales Engagement wird in mehreren Bereichen der Krieger + Schramm Unternehmenskultur behandelt. Die Philosophie, die Leitziele sowie die Monatswerte beinhalten die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den Mitarbeitern.

Wir erfüllen unsere soziale Verantwortung, indem wir Sport, Kultur und Ausbildung mit mindestens 2% unseres Gewinns jährlich fördern.

Unsere Unternehmensphilosophie beinhaltet die Verantwortung und Nachhaltigkeit gegenüber den Arbeitnehmern und der gesamten Gesellschaft. Durch unsere tägliche Arbeit wollen wir Vorbild für die Gesellschaft sein.

Darüber hinaus unterstützt K + S Mitarbeiter, die sich sozial engagieren. Vereine in denen Mitarbeiter mitwirken, werden durch Spenden und Sponsoring von Krieger + Schramm unterstützt. Ideen, bei ausgewählten Projekten von Schulen und Kindergärten mit zu wirken, werden diskutiert und ausgewertet. Im Allgemeinen ist Krieger + Schramm bemüht die Förderung von Jugendarbeit in Vereinen, Schulen und Projekten zu unterstützen. Langjährige Beispiele dafür sind die Schuljahrbücher des Gymnasiums und der Regelschule in Dingelstädt. Ebenfalls werden Mitarbeiter mit politischem Engagement unterstützt.



## 10. Umweltmanagement:

Das K + S Umweltmanagement dient der Sicherung einer nachhaltigen Umweltverträglichkeit unserer Produkte und Prozesse. Umweltmanagement ist ein Teilbereich des Managements, der sich mit dem betrieblichen Umweltschutz befasst. Ziel des Umweltmanagements ist es, die Einhaltung von Rechtsvorschriften sicherzustellen und negative betriebliche Umweltauswirkungen - z.B. Ressourcenverbrauch, Verschmutzung von Luft, Gewässern, Boden, etc. und Gesundheitsschäden kontinuierlich zu verbessern. Dazu gehören auch die Verhaltensweisen der Mitarbeiter, die umweltschonend mit allen Energiequellen im Haus und auf unseren Baustellen umgehen sollten. Wir sind bemüht mit Hilfe unseres Umweltmanagements die Umwelt zu schützen und dabei Kosten einzusparen und unsere Produktivität zu steigern.

## 11. Vertrauenskultur

Krieger + Schramm lebt eine Vertrauenskultur.

### 11.1 allgemeine Bedeutung

#### Vertrauenskonto einrichten

- Vertrauensvorschuss geben, um ebenfalls Vertrauen zu erhalten.
- den Umgang mit Mitarbeitern, Bauherrn und Partnern immer so wählen, wie jeder selbst behandelt werden möchte.
- das Vertrauen und Informationen nicht missbrauchen, wenn ein Mitarbeiter um Hilfe bittet.

#### offener Informationsfluss

- Informationen weitergeben und austauschen in allen Medien unserer K+S – Kommunikation (*siehe Mitarbeiterordner Punkt 2.5*)
- offen über alle Probleme reden zu können
- interessiert sein an allen Geschehnissen im Unternehmen, sich Informationen beschaffen

#### Wertschätzung geben und erhalten

- Mitarbeiter und deren Arbeit respektieren und achten
- Mitarbeitern Mut zusprechen und anspornen
- Mitarbeiter erwischen, wenn sie etwas gutes tun

#### Umgang mit Fehlern

- Mut haben, Fehler zuzugeben
- aus Fehlern lernen - Fehler sind Chancen
- Fehler werden prämiert, wenn sie nachhaltig beseitigt werden

## 11.2 Bedeutung gegenüber ...

### ... Auftraggebern

- offener und ehrlicher Umgang mit den Bauherren
- offensichtliche Probleme direkt ansprechen
- zugesagte Termine pünktlich einhalten
- Freundlichkeit gegenüber den Bauherren ist jedem selbstverständlich
- den Bauherren bei wichtigen Entscheidungen helfen und hinter ihnen stehen
- Bauherren haben das Gefühl gut aufgehoben zu sein
- Wir hören ihnen zu und haben Zeit für sie
- Gleichstellung der Planer und K+S
- schnelle Bearbeitung von Sonderwünschen und Angeboten
- Flexibilität
- Alle Details immer genau durchsprechen
- Versprechen, die wir geben immer einhalten

### ... Nachunternehmern

- pünktliche Bezahlung der Rechnungen
- bei Rechnungskürzungen immer vorher mit dem Nachunternehmer darüber sprechen
- wenn Rechnungskürzungen unabdingbar ist, werden diese fair und angemessen vorgenommen
- schwierige Konstruktionsdetails vor Beginn der Arbeiten zusammen mit den Nachunternehmer durchgehen, um Missverständnisse zu vermeiden
- immer an getroffene Absprachen halten
- Fehler bei einer Arbeit immer direkt ansprechen, bevor Rechnung geprüft wird
- Nachunternehmer loben – Lob motiviert!



**KRIEGER + SCHRAMM**  
BAUUNTERNEHMUNG

Das gesamte Team von Krieger + Schramm handelt nach den Grundsätzen unseres Wertemanagements und erkennt diese durch Unterschrift an.

Matthias Krieger

Matthias Krieger

Wolfgang Barthel

Wolfgang Barthel

Tobias Funke

Tobias Funke

S. G.  
J. K.  
M. K.  
K. L.  
U. Frauke

J.  
F. K.  
Andreas K.  
S. K.  
F. K.

G.  
H.  
B.  
J. G.  
Hedwig

S.  
L.  
S.  
A.

B. S.  
M. V.  
W. J.  
S. J.  
A.  
K. W.  
H. W.