



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019

HERRMANN ULTRASCHALLTECHNIK
GMBH & CO. KG



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	2
2. Die WIN-Charta.....	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	6
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden	7
Leitsatz 05: Energie und Emissionen	9
Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert.....	10
5. Weitere Aktivitäten.....	12
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	12
Umweltbelange	13
Ökonomischer Mehrwert.....	14
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	15
Regionaler Mehrwert.....	16
6. Unser WIN!-Projekt	17
7. Kontaktinformationen.....	18
Ansprechpartner	18
Impressum.....	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Seit 1961 produzieren wir Ultraschall-Schweißmaschinen und -systeme und gehören mit über 500 Mitarbeitern und Standorten in 20 Ländern zu den Technologieführern weltweit. Das Ultraschallschweißen ist ein thermisches Fügeverfahren und tritt meistens gegen andere Verfahren an, die ein hohes Energieniveau oder teure bzw. verschmutzende Verbrauchsgüter benötigen. Gegenüber Wettbewerbstechnologien kann bis zu 70 % Energie eingespart werden. Ultraschall wird für thermoplastische Kunststoffe in vielen Branchen als Fügetechnologie dann eingesetzt, wenn Materialien und/oder Bauteile dauerhaft verbunden werden sollen. Als Schlüsselindustrien seien hier Automotive, Medical, Consumer, Food und Hygiene genannt. Wir haben vier Geschäftsbereiche: PLASTICS (das Verschweißen von Spritzguss-Bauteilen), PACKAGING (das Versiegeln von Verpackungen), NONWOVENS (das Fügen von Vliesstoffen) und METALS (das Bonden von Nichteisenmetallen, hauptsächlich Kupfer und Aluminium).

Wir leben unsere vier Unternehmenswerte Wertschätzung, Leidenschaft, Integrität und Resilienz. Dabei steht der Mensch, ob Mitarbeiter, Kunde oder Lieferant, im Mittelpunkt. 85 % unserer Wertschöpfung erbringen wir mit 430 Arbeitsplätzen in Baden-Württemberg. Dazu kommen jährlich zwischen 35 und 40 Ausbildungs- und Studienplätze.

Die Grundlagenschulungen und Weiterbildung unserer Mitarbeiter fördern wir über die hauseigene Herrmann Academy. Das große Kursangebot zu technischen, IT- und Softskill-Themen kann auf Anfrage von Mitarbeitern jederzeit erweitert werden.

Über Stiftungen wird künftig der Fortbestand des Unternehmens gesichert sowie Ertragsanteile an Forschung und gemeinnützige Zwecke geleitet.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

DIE WIN-CHARTA

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.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 05.04.2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	☐	☒	☒
Leitsatz 2	☒	☒	☒
Leitsatz 3	☒	☒	☒
Leitsatz 4	☐	☐	☐
Leitsatz 5	☒	☒	☒
Leitsatz 6	☐	☒	☐
Leitsatz 7	☐	☒	☒
Leitsatz 8	☐	☒	☒
Leitsatz 9	☐	☒	☐
Leitsatz 10	☐	☐	☐
Leitsatz 11	☒	☒	☒
Leitsatz 12	☒	☒	☒

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Informationsprojekt zum Klimawandel; kostenlose Verteilung von 500 Exemplaren des Buches „Kleine Gase – große Wirkung: der Klimawandel“ von David Nelles und Christian Serrer an interne und externe Stakeholder.

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| ☒ Energie und Klima | ☐ Ressourcen | ☒ Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| ☐ Mobilität | ☐ Integration | |

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☐ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: € 2.500 und 20 Arbeitsstunden

Projektpate: Astrid Herrmann

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

02: Die Mitarbeiter*innen gehören zu den wichtigsten Stakeholdern eines Unternehmens. Der Unternehmenserfolg durch Kundenzufriedenheit lässt sich nur mit intrinsisch motivierten und unternehmerisch denkenden Mitarbeitern umsetzen.

05: Über den 2018 eingeweihten Neu- und Umbau hatten wir die Möglichkeit, energietechnisch nachzurüsten. Auf den Dachflächen wurde Solartechnik installiert und Empfehlungen eines Energieaudits von 2017 umgesetzt. Diese Maßnahmen möchten wir dokumentieren und unser Umwelt- und Ressourcenmanagement weiter ausbauen.

11: Die Stärkung des Standortes und das Mitgestalten am lokalen Geschehen auf vielen Ebenen ist uns sehr wichtig. Nicht zuletzt dient dies auch der Wahrnehmung als agiler und attraktiver Arbeitgeber.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

MÖGLICHE HANDLUNGSFELDER UND INSTRUMENTE IM LEITSATZ MITARBEITERWOHLBEFINDEN



Sowohl beim Thema „Mitarbeitende einbeziehen und Bedürfnisse identifizieren“ sowie „Fairer Umgang und Arbeitsplatzgestaltung“ sehen wir viele Punkte in unserem Unternehmen bereits umgesetzt. Beim „Wohlbefinden außerhalb des Arbeitsplatzes“ sehen wir noch Potential.

Wir haben viele zeitliche und monetäre Ressourcen investiert, um im Unternehmen einen Kulturwandel einzuläuten. Unsere Unternehmenswerte sollen im Alltag gelebt werden und die Mitarbeiter befähigt werden, intrinsisch motiviert zu arbeiten. Wir nennen das „Culture Journey“. Über die Culture Journey wollen wir die Feedbackkultur und das Teambuilding basierend auf unseren vier Werten Wertschätzung, Leidenschaft, Integrität und Resilienz verbessern und eine angenehme Arbeitsatmosphäre schaffen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Ziel der Culture Journey: Mit Begeisterung gemeinsame Ziele verfolgen. Wir nennen das „Ultrasonic Excitement“.

Mitarbeitergespräche finden regelmäßig statt. Mithilfe eines ausführlichen Fragebogens können Mitarbeitender und Führungskraft Eigen- und Fremdwahrnehmung abgleichen sowie Erwartungen und Zielerreichungen formulieren. Flexible Arbeitszeitmodelle sind etabliert und über die hauseigene Herrmann Academy werden für Mitarbeitende zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Umfragen führen wir in unregelmäßigen Abständen durch (TOP JOB, TOP 100, „Great Place to Work“). Neben dem Siegel, das wir zur Rekrutierung verwenden, schätzt das Unternehmen die Möglichkeit, das anonyme wertvolle Feedback von den Mitarbeitern auszuwerten und Maßnahmen abzuleiten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Maßnahmen aus der letzten Mitarbeiterbefragung „Great Place to Work“: Etablierung neuer, flexibler Arbeitszeitmodelle, eines Mitarbeiterrates und eines Arbeitskreises zum Thema Führungsstil.
- Innerhalb der Culture Journey werden in einem ersten Schritt Workshops für alle Mitarbeitenden durchgeführt. Geplant sind über einen Zeitraum von 18 Monaten 60 Workshops. Die zweitägigen Workshops für jeweils 10-12 MA finden außerhalb des Herrmann Campus statt.
- Anfänglich haben vier Führungskräfte den externen Coach bei den Grundsatzworkshops zur Culture Journey unterstützt. Inzwischen ist eine Führungskraft vom Unternehmen als Vollzeit-Coach für die Culture Journey abgestellt.
- Die Vorbereitungen zur Wahl des Mitarbeiterrates Anfang 2020 laufen. Eine Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit der Satzung, Zielsetzungen und der Durchführung der Wahl.
- Die firmeneigenen Sportgruppen werden mit Zuschüssen unterstützt.
- Die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio in Laufnähe zur Firma wird ebenfalls bezuschusst.
- Es besteht die Möglichkeit, ein Dienstfahrrad über die Plattform „JobRad“ zu leasen.
- Der Lieferantenwechsel zu einem Caterer mit modernem Mittagstisch, der auch vegetarische und vegane Varianten beinhaltet, wird vorbereitet.

AUSBLICK

Das Mitarbeiterwohl in allen Facetten ist extrem wichtig für den Unternehmenserfolg. Leitsatz 02 bleibt Schwerpunktthema.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Wir möchten unabhängiger von fossilen Brennstoffen werden und unsere Gaslieferanten unter ökologischen Gesichtspunkten aussuchen. Ein Energiemanagement soll Übersicht verschaffen und es leichter machen, Maßnahmen für die Zukunft abzuleiten. Der Herrmann-Campus soll in vier Energiezonen eingeteilt werden. Schulungen zum richtigen Verhalten in den jeweiligen Zonen (Heizen/Kühlen) sind geplant.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Die Photovoltaik-Anlage ist installiert.
- Umstellung von Öl auf Gas ist erfolgt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die PV-Anlage erzeugte für 2019 eine Gesamtmenge von 328.095 kWh Strom (das ist das Äquivalent zum Jahresverbrauch von 82 Haushalten). Ein Energiemanagement konnte aufgrund personeller Engpässe noch nicht eingeführt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Für 2020 ist die Umwelt-Zertifizierung ISO 14001 geplant. Leitsatz 5 bleibt Schwerpunkt-Thema.

Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

Als Familienunternehmen mit flachen Strukturen haben wir viele Möglichkeiten, zum „Gemeinwohl“ beizutragen (Public Value). Der Unternehmerfamilie Herrmann liegen die Mitarbeitenden und ihre Familien sehr am Herzen, aber auch lokale Vernetzungen mit kommunalen und industriellen Verbänden und Hochschulen sowie konkrete karitative Bedürfnisse vor Ort sind wichtig. Ein weiterer Grundsatz des Unternehmens ist, so viel Wertschöpfung wie möglich in Baden-Württemberg am Stammsitz zu generieren.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Engagement in den Regional-Verbänden Wirtschaftsverband in Baden (wvib) und Innonet.
- Enge Zusammenarbeit mit der IHK Karlsruhe über Ausbildungsbörsen, Weiterbildungsangebote und die IHK-Initiative „Wirtschaft macht Schule“.
- Wir überlassen Hochschulen und technischen Instituten Ultraschall-Schweißmaschinen als Spende oder Leihgabe, um wissenschaftliche Zwecke zu fördern und vor Ort junge Ingenieure für unsere Technologie zu begeistern.
- Wir fördern über die Ingeborg und Walter Herrmann-Stiftung eine Stiftungsprofessur für „Leistungsultraschall und Funktionsstoffe“ am INATECH in Freiburg.
- Freistellung der Mitarbeiter bei Einsätzen/Übungen der Freiwilligen Feuerwehr und der DLRG.
- Seit vielen Jahren fördern wir finanziell regionale Vereine, in denen Mitarbeitende ehrenamtlich tätig sind. Es ist uns hierbei wichtig, erstens das zusätzliche Engagement der Mitarbeitenden in ihrem privaten Umfeld anzuerkennen. Zweitens wollen wir den Beitrag der Mitarbeiter zum Gemeinwohl honorieren.
- Zusammenarbeit mit einem lokalen Dienstleister namens AfB, der gebrauchte IT wiedervermarktet und so Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen schafft. Wir bekommen jedes Jahr einen Nachweis darüber, wieviel CO₂ eingespart wurde, weil gebrauchte IT weiter benutzt wurde statt neue Geräte herzustellen. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, über diese Firma mit Rabatten einzukaufen.
- Unterstützung des Runden Tisch Asyl Karlsbad mit Geld- und Sachspenden; der RT Asyl trägt zur Integration von 300 Geflüchteten im unmittelbaren Raum um Karlsbad bei.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Urkundenübergabe durch die Ettlinger Firma AfB: Ausweisung des eingesparten CO2 durch die Wiedervermarktung gebrauchter Firmen-IT.

AUSBLICK:

Das Augenmerk liegt weiterhin auf dem Beitrag zum Gemeinwohl („Public Value“) vor Ort.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Als Unternehmen verpflichten wir uns gesetzeskonform (AGG), die Gleichheit aller Beschäftigten zu gewährleisten und ein sogenanntes benachteiligungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. AGG-konform sind:

- Stellenausschreibungen und Einstellungsprozess
- Arbeitsverträge, -zeugnisse und Mitarbeiterführung

Der deutsche Campus in Karlsbad, Baden-Württemberg ist barrierefrei gebaut.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- 89 gewerbliche Mitarbeitende 2019
- 328 angestellte Mitarbeitende 2019
- Seit 2011 wird der „Onboarding“-Prozess über die Herrmann Academy aufgesetzt und stetig verfeinert, um jedem neuen Mitarbeiter einen guten Start zu ermöglichen und Wissensdefizite schnell anzugleichen: neue Mitarbeitende bekommen einen maßgeschneiderten Schulungsplan für die ersten 100 Tage, um alles über das Unternehmen, unser Lieferprogramm und die verschiedenen Geschäftsbereiche zu lernen.
- Der neue Arbeitskreis „Führungsstil“ soll junge Führungskräfte mit Schulungen unterstützen.

Ausblick:

Eine größere Transparenz bezüglich der Gehaltskorridore soll geschaffen werden.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Wir definieren unsere Anspruchsgruppen wie folgt:

- Kunden
- Mitarbeiter*innen
- Zulieferer
- Partner aus Industrie und Wissenschaft
- Verbände und übergeordnete Industrie-Netzwerke
- Kommunen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Umfragen führen wir unregelmäßig durch, in der Vergangenheit meistens Umfragen zur Attraktivität als Arbeitnehmer (TOP JOB, TOP 100). 2019 verarbeiten wir die Ergebnisse der anonymen Befragungen über die Plattform „Great Place to work (GPTW)“.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Zusätzlich haben wir für Kunden und Interessenten ein Befragungs-Instrument etabliert, das wir „Key Buying Factors-Befragung (KBF)“ nennen. Ziel ist die Identifizierung der kaufentscheidenden Faktoren.

Ausblick:

Über unseren Code of Conduct der vier Werte Integrität, Wertschätzung, Leidenschaft und Resilienz, die über die Culture Journey verfestigt werden, wollen wir sicherstellen, dass sich alle Anspruchsgruppen ernstgenommen fühlen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entsteht.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Der Arbeitskreis Corporate Responsibility (CR) befasst sich mit diesem Thema; als erster Schritt ist eine Datensammlung geplant: welche Ressourcen werden an welcher Stelle verbraucht?

Ausblick:

Verbräuche werden aktuell an verschiedenen Stellen erfasst; eine Zusammenführung an zentraler Stelle ist für die Zukunft geplant, aber aktuell aus personellen Gründen nicht umsetzbar.

Mittel- bis langfristig ist ein Umwelt- und Ressourcenmanagement geplant.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Das Ultraschallschweißen ist schon immer eine nachhaltige Technologie. Die zum Fügen aufgewendete Energie ist kleiner als bei vergleichbaren Wettbewerbsverfahren, bei denen oft ein teilweise sehr hohes Energieniveau aufgebaut und gehalten werden muss.

Ergebnisse und Entwicklungen:

Der volldigitale Ultraschallgenerator (Ultraschallwellenerzeuger) und die feine Parametrierung bei der Prozesseinrichtung bieten die Möglichkeit zu einer sehr transparenten und guten Qualitätskontrolle, was wiederum den Ausschuss verringert.

Verbrauchsstoffe entfallen beim Ultraschallschweißen gänzlich – auch das schont die Umwelt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

Mit der geplanten Einführung einer neuen Maschinengeneration soll die Effizienz in der Produktion des Kunden ausgebaut und Ausschuss verringert werden.

Die neue Steuerungsplattform wird Industrie 4.0 gerecht sein und kann für übergeordnete Industriestandards angepasst werden; wir wollen am „Arbeitsplatz der Zukunft“ mitarbeiten.

Die Kunden-Feedbackkultur soll verbessert werden; dazu arbeiten wir gerade an der Etablierung von „Customer Satisfaction Surveys“.

Marktentwicklungen zum Thema „Nachhaltigkeit“ und „Kreislaufwirtschaft“ werden vom Produktmanagement beobachtet und in den Produktentwicklungszyklus eingesteuert.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Das Unternehmen ist in den letzten Jahren stark gewachsen und macht 94 Millionen Umsatz.

- Der Umsatz und die Mitarbeiterzahl wurde in den letzten zehn Jahren verdoppelt.
- Standorte wurden verdreifacht.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Internationalisierung der letzten zehn Jahre ist Teil der Unternehmensstrategie.
- Eine detaillierte Unternehmensstrategie wird seit sieben Jahren erstellt und alle zwei Jahre umfangreich überarbeitet – mit entsprechender Anpassung der Marktpotenziale und der internen Hebel.
- Ein neuer Geschäftsbereich wurde gegründet: das Ultraschallschweißen von Nichteisenmetallen; hier erwarten wir großes Wachstumspotenzial.
- Alle Managementstufen und die gesamte Mitarbeiterschaft werden dreimal jährlich in ausführlichen Informationsrunden zu aktuellen Entwicklungen informiert und in Entscheidungsprozesse eingebunden.

Ausblick:

Wir haben hohe Erwartungen an die Einführung einer wertorientierten Unternehmenskultur zur verbesserten Kunden- und Mitarbeiterbindung, genannt „Culture Journey“. Der Rollout beginnt unternehmensweit Anfang 2019 und wird circa 18 Monate dauern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben unsere Rolle im Markt als „Trusted Advisor“ definiert. Als solcher helfen wir dem Kunden, die für ihn wirtschaftlichste und damit nachhaltigste Lösung zu finden.
- Über sogenannte „Key Buying Factor“ (KBF)-Befragungen erfahren wir, was sich der Kunde wünscht.
- In regelmäßigen Entwicklungsmeetings/Lenkungskreismeetings wird die Nachhaltigkeit der Neuentwicklungen bewertet.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- F&E Quote: 7 % vom Umsatz

Ausblick:

Die Einführung eines Strategic Account Managements (SAM) unterstützt unsere intrinsische Motivation zur Nachhaltigkeit und die zunehmende Fokussierung des Marktes auf nachhaltige Produktlösungen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Die Absicherung des Unternehmens ist die Basis für alle Finanzentscheidungen.

Durch gesundes und organisches Wachstum kann Herrmann Ultraschall seine Geschäftstätigkeit ohne Fremdfinanzierung tätigen. Auf spekulative Finanzgeschäfte wird gänzlich verzichtet. Durch die Umwandlung des Unternehmens in eine Stiftung soll diese Finanzpolitik in die Zukunft weitergeführt und erhalten bleiben.

Ausblick:

Gemäß den Stiftungsstatuten fließen Gewinnanteile ins Unternehmen zurück und an gemeinnützige Zwecke und in die Forschung. Sie kommen damit dem Gemeinwohl (Public Value) zugute.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Wir haben interne Compliance-Richtlinien und entscheiden uns bewusst gegen Geschäfte in korruptionsbelasteten Ländern.

Ausblick:

Noch fehlen die internen Regelprozesse, eine Intervall-Berichterstattung oder ein Prüfverfahren. Diese Instrumente einzuführen planen wir mittel- bis langfristig.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Wir stellen uns in den Leitungskreisen regelmäßig die Frage, wie wir als Unternehmen Trends erkennen und Impulse daraus ableiten können.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- 4 Stromtankstellen wurden etabliert.
- 2 Elektroautos stehen im Fuhrpark zur Verfügung. Per Losverfahren kann ein Mitarbeitender ein E-Auto kostenlos für einen Monat testen und so E-Mobilität ausprobieren.
- Der beste Azubi und der beste duale Student des zweiten Jahres bekommen je ein Firmenfahrzeug (das Azubi-Mobil und das Studi-Mobil). Hier wollen wir bereits zum Anfang der beruflichen Karriere Anreize schaffen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die E-Auto-Aktion wird sehr positiv aufgenommen.

Neben den genannten Punkten gibt es erste Hybridfahrzeuge als Firmenwagen und wir unterstützen den Umstieg auf das Fahrrad, indem wir einerseits eine geschlossene Fahrradgarage mit Stromversorgung für E-Bikes zur Verfügung stellen und mit Hilfe des Programms JobRad die Anschaffung eines neuen Fahrrads fördern.

Ausblick:

Ideen und Anregungen aus den Managementkreisen und der Mitarbeiterschaft aufzunehmen und in Regelprozesse einzusteuern, bleibt eine wichtige und aktuelle Aufgabe.

UNSER WIN!-PROJEKT

6. Unser WIN!-Projekt

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Verteilaktion eines Buches zum Klimawandel „Kleine Gase – große Wirkung“ von Christian Serrer und David Nelles.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Um dieses großartige studentische Projekt zu unterstützen, haben wir 500 Bücher gekauft, die an Mitarbeitende, Kunden und weitere Stakeholder der Firma verteilt werden. <https://www.klimawandel-buch.de/das-buch/>

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Aktion von Weihnachten 2019 wurde sehr positiv aufgenommen. Siehe hier CEO Thomas Herrmann beim Verteilen des Buches.



AUSBLICK

2020 möchten wir ein Blutspende-Projekt ausrufen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Astrid Herrmann, PR und Unternehmenskommunikation

Tel 07248 / 79-1988

astrid.herrmann@herrmannultraschall.com

Impressum

Herausgegeben am 15.10.2020 von

Herrmann Ultraschalltechnik GmbH & Co.KG

Descostr. 3-11, 76307 Karlsbad

Telefon: +49 7248 79-0

E-Mail: info@herrmannultraschall.com

Internet: www.herrmannultraschall.com

Wir verwenden für Begriffe wie Kunden, Mitarbeiter etc. vielfach nur die männliche Schreibweise. Selbstverständlich verstehen wir dies als Synonym für alle männlichen/weiblichen/diversen Personen, die damit gleichberechtigt angesprochen werden.

