



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

J. SCHMALZ GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Wohlbefinden der Mitarbeitenden	5
Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	7
5. Weitere Aktivitäten.....	10
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	10
Umweltbelange	11
Ökonomischer Mehrwert.....	16
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	17
Regionaler Mehrwert.....	19
6. Unser WIN!-Projekt	21
7. Kontaktinformationen	23
Ansprechpartnerin / Ansprechpartner.....	23
Impressum	23

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Schmalz ist Marktführer in der Automatisierung mit Vakuum sowie für ergonomische Handhabungssysteme. Die Produkte des international aufgestellten Unternehmens kommen in Anwendungen der Logistik genauso zum Einsatz wie in der Automobilindustrie, der Elektronikbranche oder der Möbelproduktion. Zum breiten Spektrum im Geschäftsfeld Vakuum-Automation zählen einzelne Komponenten wie Sauggreifer oder Vakuum-Erzeuger, komplette Greifsysteme und Spannlösungen zum Festhalten von Werkstücken, beispielsweise auf CNC-Bearbeitungszentren.

Im Geschäftsfeld Handhabung bietet Schmalz mit Vakuumhebern und Kransystemen innovative Handhabungslösungen für Industrie und Handwerk. Mit dem Geschäftsfeld Energiespeicher baut das Unternehmen ein weiteres Standbein im Bereich der stationären Energiespeicher auf.

Die Kombination aus umfassender Beratung, hoher Innovationsorientierung und erstklassiger Qualität sichert Kunden einen nachhaltigen Mehrwert. Intelligente Lösungen von Schmalz machen Produktions- und Logistikprozesse flexibler und effizienter – und gleichzeitig fit für die voranschreitende Digitalisierung.

Schmalz ist mit eigenen Standorten und Handelspartnern in mehr als 80 Ländern auf allen wichtigen Märkten vertreten. Das Familienunternehmen beschäftigt am deutschen Hauptsitz (Glatten, Schwarzwald) sowie in 22 weiteren Gesellschaften weltweit rund 1.700 Mitarbeitende.

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.

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, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

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 Mitarbeitende 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 <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 20.05.2014

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	☐	☒	☐

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	☐
Zusatzkapitel: Klimaschutz	☐

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Schmalz-Impfzentrum Glatten

Schwerpunktbereich:

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

Art der Förderung:

- ☒ Finanziell ☐ Materiell ☒ Personell

Umfang der Förderung: 60 Mitarbeitende zur Organisation und Durchführung der Impfungen.

Zusatzkosten für externe Helfer ca. 1000

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Wohlbefinden der Mitarbeitenden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

- **Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden**

Die Übernahme sozialer Verantwortung ist ein zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie von Schmalz. Neben der lokalen Öffentlichkeit profitieren vor allem die eigenen Mitarbeitenden vom sozialen Engagement des Unternehmens.

In unserer Firmenphilosophie sind qualifizierte und begeisterte Mitarbeitende die entscheidende Voraussetzung für gute Kundenbeziehungen und neue Produktideen. Wir investieren sehr gezielt in die Förderung und Ausbildung der Beschäftigten. Flexible, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie die Beteiligung der Belegschaft an wichtigen Entscheidungen und dem Firmengewinn sind weitere wesentliche Bestandteile unserer Kultur.

Schmalz unterstützt die Mitarbeitenden ganzheitlich: Mit dem Programm LIFE+ profitieren diese von einem umfassenden Portfolio an Leistungen. Dazu zählen beispielsweise eine Gewinnbeteiligung am Unternehmenserfolg, zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen, eine firmeneigene Kleinkinderbetreuung oder auch ein flexibles Arbeitszeitmodell.

- **Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.**

Schmalz ist ein familiengeführtes Unternehmen. Nachhaltigkeit und Fairness waren über alle Generationen hinweg zentrale Werte der Eigentümerfamilie und bilden bis heute die Grundlage unserer langfristigen und partnerschaftlichen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten.

Trotz klarer ökonomischer Vorgaben und Wachstumsbestrebungen hat sich das unternehmerische Handeln der Eigentümerfamilie immer an langfristigen Zielen orientiert. Die Wahrung unserer finanziellen Eigenständigkeit und der Fortbestand des Familienbetriebs haben für die Geschäftsführung höchste Priorität. Um die Firmengeschichte erfolgreich fortzuschreiben, ist es für uns selbstverständlich, dass wir uns stetig weiterentwickeln. In den wichtigsten internationalen Wachstumsmärkten ist Schmalz mit eigenen Gesellschaften bestens aufgestellt. Für die Zukunft streben wir nach neuen, innovativen Anwendungsbereichen und freuen uns auf weitere, nachhaltige Geschäftsbeziehungen weltweit.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Bei Schmalz geht der wirtschaftliche Erfolg Hand in Hand mit ökologischem und sozialem Engagement. Unsere nachhaltige, werteorientierte Betriebsführung wird auch in den ressourcenschonenden Produktionsprozessen und der Energiebilanz der Firma ersichtlich.

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

Schmalz ist ein kontinuierlich wachsendes Unternehmen mit weltweit rund 1.700 Mitarbeitenden – sie sind das Rückgrat unseres Erfolgs. Das Unternehmen ist deshalb stets bestrebt, neben hervorragenden Arbeitsbedingungen auch die physische und seelische Gesundheit der Mitarbeitenden durch eine Vielzahl von Maßnahmen und Programmen zu unterstützen und zu fördern. Im Rahmen des Programms LIFE+ werden alle Maßnahmen zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens gebündelt – das Programm wird dabei kontinuierlich ausgebaut.

Seit uns Corona begleitet, gehen die von Schmalz ergriffenen Maßnahmen zum Wohl der Mitarbeitenden weit über das übliche Maß hinaus. Der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden standen und stehen für uns an oberster Stelle. Gemäß den Empfehlungen und Vorgaben der Regierung, wurden die Corona-Maßnahmen ständig angepasst. Zudem informiert der eingerichtete Corona-Krisenstab umfänglich und koordiniert Maßnahmen, die den Schutz der Mitarbeitenden bestmöglich sicherstellen. Dazu gehören die regelmäßige Verteilung von medizinischen Masken bzw. FFP2-Masken, die frühzeitige Verteilung von Selbsttests sowie die Einrichtung eines Testzentrums. Schmalz wurde für den Landkreis Freudenstadt für das Pilot-Projekt „Impfen im Mittelstand“ des Landes Baden-Württembergs ausgewählt. Dadurch hatten unsere Mitarbeitenden frühzeitig die Möglichkeit sich durch unseren Betriebsarzt im speziell eingerichteten Impfzentrum in der Firma impfen zu lassen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Verschiedene Informationskanäle für die Mitarbeitenden mit tagesaktuellen Informationen.
- Kostenlose medizinische Schutzmasken und FFP2-Masken für alle Mitarbeitenden.
- Umfassendes Schutzkonzept für alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze.
- Impfungen im Unternehmen durch unseren Betriebsarzt.
- Aufbau eines firmeneigenen Testzentrums.
- Ausgabe von kostenlosen Selbsttests für alle Mitarbeitenden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es ist ein wichtiges Anliegen des Unternehmens, seine Mitarbeitenden umfassend informiert zu halten. Insbesondere um das Thema Corona wurden die Mitarbeitenden über die verschiedenen Kanäle immer über die aktuelle Lage und Maßnahmen informiert, dazu zählen: Schreiben und Aushänge der Geschäftsführung, Austausch mit Mitarbeitenden des Schmalz Corona-Krisenstabes, Infoseite im Intranet.

Die Abstands- und Hygieneregeln für Büro- und Produktionsarbeitsplätze wurden regelmäßig nach den neuesten Erkenntnissen aktualisiert und kommuniziert. Dank weiterem umfassendem Ausbau unserer IT- Infrastruktur und Investitionen in Hardware arbeiten Mitarbeitende, wo immer möglich, von zu Hause aus.

Für Mitarbeitende deren Anwesenheit vor Ort notwendig war, wurden Pläne zur Reduzierung des Belegungsgrades in den Büros erstellt. Die kontaktlose Schichtübergabe im Bereich der Fertigung wurde fortgeführt.

Die Verpflichtung zum Tragen von Mund-Nasen-Schutz auf dem gesamten Firmengelände wurde auch im Jahr 2021 beibehalten. Die Mitarbeitenden erhielten nach Bedarf kostenlose, medizinische Masken und partikelfiltrierende Halbmasken (FFP2-Standard), sowie Schnelltests zur Selbsttestung vor Arbeitsantritt.

Neben den Corona-Schutzmaßnahmen hat das körperliche und seelische Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei Schmalz hohe Priorität.

Die kostenlosen Kurse und Vorträge im Rahmen der Schmalz-Academy, die pandemiebedingt in 2020 entfallen mussten, konnten erfolgreich wieder gestartet werden. Hier wird den Mitarbeitenden erneut ein umfangreiches Kursprogramm aus verschiedenen fachspezifischen Themenbereichen, sowie Sport- und Gesundheitskursen angeboten. Auch unsere Angebote aus dem Bereich des LIFE+-Mitarbeiterprogramms stehen den Beschäftigten wieder zur Verfügung. Dazu zählen die Nutzung des Fitnessraums, Massageangebote und der Verkauf von Bio-Lebensmitteln regionaler Erzeuger an die Mitarbeitenden.

Auch 2021 bestimmte das Pandemiegeschehen unser Arbeitsleben und nicht alle geplanten Maßnahmen konnten in vollem Umfang umgesetzt werden. Es galt weiterhin abzuwägen, wie dem Wohl und dem Schutz der Mitarbeitenden am besten Rechnung getragen wird. Gleichwohl wurde sorgfältig ausgearbeitet, wie die Mitarbeitenden bestmöglich in ihrem körperlichen und seelischen Wohlbefinden unterstützt werden können:

Das Programm der Lebenslagen-Unterstützung wurde weiterhin gestärkt: Hier arbeitet Schmalz mit einer ambulanten Klinik zusammen, an die sich Schmalz-Mitarbeitende anonym bei Sorgen, Ängsten und Lebenskrisen wenden können und dann entsprechende Unterstützung erhalten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1:

Maskenpflicht auf dem Firmengelände und regelmäßige Ausstattung der Mitarbeitenden mit medizinischen Schutzmasken und FFP2-Schutzmasken.

Regelmäßige Ausstattung der Mitarbeitenden mit Schnelltests zur beruflichen und privaten Nutzung:

- Anzahl medizinische Schutzmasken: 31.000 Stück (Kosten ca. 16.000 €)
- Anzahl FFP2 Masken: 43.324 Stück (Kosten ca. 41.000 €)
- Anzahl Schnelltests: 41.060 Stück (Kosten 86.000,- €)

AUSBLICK

- Schmalz hält am Schwerpunktthema „Wohlbefinden der Mitarbeitenden“ fest. Soziales Engagement für die Beschäftigten in Form von hervorragenden Arbeitsbedingungen und außergewöhnlichen Arbeitgeberleistungen ist genauso Teil der Unternehmensstrategie wie das Erreichen ökonomischer Ziele und der umweltbewusste Einsatz von Ressourcen. Für das folgende Berichtsjahr sind weitere Maßnahmen in Vorbereitung.
- Das Programm LIFE+ zur Förderung des Mitarbeiterwohlbefindens läuft in 2022 weiter. Darin eingeschlossen sind zahlreiche Leistungspakete und Vorteile für die Schmalz Mitarbeitenden wie flexibles, mobiles Arbeiten, Gewinnbeteiligung, Erfolgsprämien, Gesundheits- und Sportaktivitäten, Lebenslagen-Unterstützung, Rabatte für Mitarbeitende und die Kinderbetreuung in der „Schmalz Kinderwelt“. Bereits initiierte Maßnahmen wie das Leasing von Fahrrädern und E-Bikes, Verkauf regional erzeugter Bio-Lebensmittel oder das Kinderferienprogramm für Schulkinder und dergleichen werden fortgeführt. Das Kursangebot der Schmalz Academy wird weiter ausgebaut, zusätzlich werden jetzt auch Online-Kurse angeboten, die von zu Hause aus besucht werden können.
- Es ist weiterhin eines der wichtigsten Ziele, die Pandemie einzudämmen und einen größeren Ausbruch in der Firma erfolgreich zu verhindern.

Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Schmalz ist Marktführer in der Automatisierung mit Vakuum sowie für ergonomische Handhabungssysteme. Als familiengeführtes Unternehmen in dritter Generation steht für Schmalz nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung im Zentrum des ökonomischen Handelns, sondern die nachhaltige, generationenübergreifende Sicherung des Unternehmens. Schmalz legt Wert auf finanzielle

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Eigenständigkeit und eine hohe Eigenkapitalquote, die das Unternehmen unabhängig von Fremdkapital und externen Einflüssen auf Unternehmensentscheidungen machen. So sichert Schmalz den langfristigen Unternehmenserfolg.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Keine betriebsbedingten Kündigungen oder Stellenabbau in 2021.
- Weiterer Ausbau der mobilen Arbeitsplätze mit Investitionen in Hardware und Software-lizenzen, um das Arbeiten von zu Hause wo immer möglich sicherzustellen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Für die erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens mit 1700 Mitarbeitenden weltweit wurde weiter stark in die Infrastruktur, in neue Produkte, in Digitalisierung und in internationale Standorterweiterungen investiert.
- In die IT-Infrastruktur wurde stetig investiert, um ein problemloses Arbeiten von außerhalb zu ermöglichen und alle Arbeitsplätze zu erhalten.
- Neubau und Erweiterungsbauten bei Schmalz Polen und Italien wurden 2021 fertiggestellt und bezogen. Ein Gebäude zur Produktionserweiterung in den USA wird aktuell gebaut. In Indien wird ein weiteres Gebäude, welches 2020 erworben wurde, kernsaniert. Beide Gebäude sollen im Juli 2022 fertiggestellt werden. Das Fertigungs- und Logistikgebäude in China konnte Ende 2021 bezogen werden. Bei diesem Neubau steht neben dem praktischen Nutzen auch die Nachhaltigkeit im Fokus. Die Gebäude werden nicht nur ressourcenschonend errichtet. Sie verfügen zudem über eine große Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 280 kWp für eine umweltfreundliche Energieversorgung. Gekühlt werden die Gebäude mittels Geothermie. Mit diesen Maßnahmen sollen nicht nur die Geschäftstätigkeit in den jeweiligen Schmalz Gesellschaften forciert werden, sondern auch Arbeitsplätze international weiter ausgebaut und nachhaltig gesichert werden. Auch im Ausland legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit und orientieren uns nicht nur an den lokalen Vorgaben, sondern an den deutschen Standards.
- Die J. Schmalz GmbH ist auch 2021 beim Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet worden: Unser Unternehmen erhielt die renommierte Auszeichnung der Kölner Great Place to Work-Initiative bereits zum sechsten Mal – und untermauert damit, dass es beim Thema Arbeitsplatzkultur auch langfristig beispielhaft vorangeht.
- In 2021 wurde das Projekt zur Veränderung der Unternehmenskultur weiter vorangetrieben. Im Rahmen der Initiative „KulturWANDEL bei Schmalz“ hatten die Mitarbeitenden zahlreiche Vorschläge eingereicht, um die Prozesse in der Ablauforganisation und im Arbeitsalltag zu optimieren. Die Umsetzung dieser Vorschläge wurde in 2021 weiter forciert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Indikator 1: Anzahl Tage Homeoffice

- In 2021 haben 486 Mitarbeitende an insgesamt 38.332 Tagen von zu Hause gearbeitet. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Steigerung um mehr als 200 Prozent.
Im Schnitt hat jeder Mitarbeitende an mehr als 78 Tagen von zu Hause aus gearbeitet.
- Neben dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden hatte dies auch einen positiven Effekt auf den CO₂-Ausstoß von Schmalz. Es konnten PKW-Fahrten in Höhe von knapp 1.250.000 Kilometern eingespart werden. Dies entspricht einer Einsparungsmenge von knapp 175 Tonnen CO₂.

AUSBLICK

- Das Arbeiten von außerhalb soll den Mitarbeitenden auch in 2022 ermöglicht werden. Während der Pandemie gilt weiterhin die 100% Homeoffice-Empfehlung, d.h. wann immer möglich sollen die Mitarbeitenden von außerhalb arbeiten. Ansonsten gilt die Regelung ca. 60% in der Firma und ca. 40% von außerhalb zu arbeiten.
- In 2022 sollen die Vorschläge der Mitarbeitenden zur Veränderung der Unternehmenskultur weiter umgesetzt werden. Dies beinhaltet z.B. die Prozesse in der Ablauforganisation und im Arbeitsalltag zu optimieren. Ziel ist es, die Unternehmenskultur nachhaltig zu verbessern
- Das Thema Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit. Zusammen mit den Bereichen der ökonomischen und ökologischen Nachhaltigkeit bildet sie die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens ab. Das Thema Wohlbefinden der Mitarbeitenden wird daher immer eine sehr wichtige Rolle bei Schmalz spielen. Ob es aber zu den Schwerpunktthemen für das Berichtsjahr 2022 zählt, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch offen

...

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

MAßNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Für das Unternehmen Schmalz hat die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte höchste Priorität. Vielfalt begreifen wir als Gewinn. Wir respektieren und schützen die Würde jedes Einzelnen. Unsere Mitarbeitenden verpflichten sich zu einer partnerschaftlichen und fairen Zusammenarbeit. Niemand darf bei Schmalz wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, sexuellen Orientierung, seines Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution oder seines Aussehens belästigt, diskriminiert oder benachteiligt werden.
- Der Mitarbeiterbeirat als gewähltes Gremium fördert eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Verbesserung der Arbeitsabläufe und -prozesse durch das Projekt „KulturWANDEL bei Schmalz“.
- Optimierung des Arbeitszeitmodells in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiterbeirat.

AUSBLICK:

- Menschen- und Arbeitnehmerrechte werden weiterhin gewahrt.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Schmalz pflegt zu sämtlichen Anspruchsgruppen einen offenen, fairen und partnerschaftlichen Kontakt. So wird beispielsweise der Kontakt zu Lieferanten über Foren wie regelmäßig stattfindende Lieferantentage intensiv gepflegt. Auch mit der Gemeinde Glatten arbeitet Schmalz seit Jahren eng und vertrauensvoll zusammen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Fortführung der Sponsoring-Aktivitäten mit der Fußball-Jugendspielgemeinschaft Dornstetten. Kooperation mit dem Campus Schwarzwald: Der Campus Schwarzwald ist in der Region Schwarzwald das Zentrum für Lehre, Forschung und Technologietransfer der Maschinenbau- und produzierenden Industrie mit den Themengebieten Digitalisierung, Führung und Nachhaltigkeit.
- Durch die Initiative der regionalen Unternehmen, der Stadt und dem Landkreis Freudenstadt, sowie der Universität Stuttgart entstand mit dem Campus Schwarzwald ein wichtiger Baustein für eine exzellente universitäre Ausbildung und die Ausprägung neuester Technologien im Feld der Digitalisierung im Maschinenbau.

AUSBLICK:

- Das Sponsoring der Fußball-Jugendspielgemeinschaft Dornstetten und die Kooperation mit dem Campus Schwarzwald sollen fortgeführt werden.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

- Die Knappheit der Ressourcen und die Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen stehen im besonderen Fokus des unternehmerischen Handelns bei Schmalz.
- Die Mitarbeitenden bei Schmalz sind zu umweltbewusstem Handeln bei ihrer täglichen Arbeit verpflichtet. Es ist die Aufgabe eines jeden Mitarbeitenden, Gefährdungen für Mensch und Umwelt zu vermeiden. Dazu gehört auch der schonende und sparsame Umgang mit Ressourcen, sowie die geregelte Wiederverwertung und Entsorgung.
- Schmalz legt größten Wert auf einen schonenden Umgang mit Material und Energie: Deshalb berücksichtigen wir bei der Entwicklung und Design, im Produktionsprozess, beim Betrieb unserer Produkte, bei der Verpackung und beim Versand, beim Recycling sowie bei der Verbesserung von Verfahren und der Einführung neuer Anlagen die Erhaltung einer intakten Umwelt

WEITERE AKTIVITÄTEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Wir arbeiten stetig an den definierten Zielen zur Einsparung der Treibhausgase und Erreichung der Klimaneutralität.

AUSBLICK:

- Die Ressourceneffizienz unserer Produkte soll kontinuierlich gesteigert werden, sowohl in der Produktentstehung, als auch im Produktbetrieb, sowie nach der Nutzungsphase durch eine bestmögliche Recyclingfähigkeit der Produkte. Die im Klimabündnis definierten Ziele: Einsparung von 3440 Tonnen Treibhausgasen bis 2030 und Klimaneutralität bis 2050, versuchen wir noch früher zu erreichen

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Schmalz ist auf dem Weg zum Positiv-Energie-Unternehmen: Die Erzeugung von Strom und Wärme aus erneuerbaren Quellen und der Verbrauch im Unternehmen halten sich langfristig betrachtet die Waage. Schmalz verfolgt das Ziel des Positiv-Energie-Unternehmens: Die Erzeugung von Strom und Wärme aus erneuerbaren Quellen und der Verbrauch im Unternehmen halten sich langfristig betrachtet die Waage.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- In 2021 wurden bei Schmalz folgende Mengen an regenerativer Energie erzeugt:
 - Wasserkraft: 99.140 kWh
 - Windkraft: 2.083.203 kWh
 - Photovoltaik: 1.727.446 kWh
 - Hackschnitzelheizanlage: 1.362.700kWh
- Gemäß der unterzeichneten Vereinbarung des Klimaschutzbündnisses Baden-Württemberg erwartet Schmalz, bis 2050 klimaneutral zu sein. In den kommenden zehn Jahren sollen mindestens 35 Prozent weniger Treibhausgasemissionen (THG) in der CO₂-Bilanz stehen als 2018 – trotz geplantem Umsatzwachstum. Um das zu erreichen, setzt Schmalz auf Maßnahmen wie erneuerbare Energiequellen und verbessert die Energieeffizienz seiner Gebäude. Transport- und Distributionswege werden ebenso unter die CO₂-Lupe genommen wie Geschäftsreisen. Wenn möglich, ersetzen Videokonferenzen Vor-Ort-Termine. Darüber hinaus will Schmalz den CO₂-Ausstoß seines Fuhrparks reduzieren. Auch die vor- und nachgelagerten Prozesse hat Schmalz im Blick – von der Entwicklung bis zum Recycling.

AUSBLICK

- Schmalz verfolgt weiterhin das Ziel, Positiv-Energie-Unternehmen zu sein.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

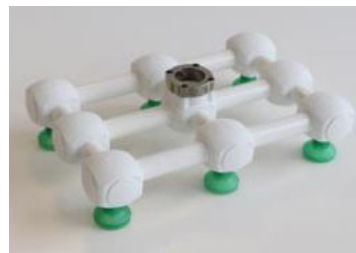
- Schmalz hat den Anspruch, die hohen Qualitäts- und Sicherheitsansprüche der Kunden durch kontinuierliche Verbesserung der Prozesse und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu erfüllen. Daher haben alle Mitarbeitenden die gültigen technischen Standards zu berücksichtigen und keine Kompromisse zu Lasten der Produktsicherheit oder Qualität einzugehen. Bewusstes oder fahrlässiges Verhalten, das eine Minderung der Sicherheit oder Qualität zur Folge hat, dulden wir nicht.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Schmalz optimiert seine Produkte stets auch im Hinblick auf deren CO₂ -Bilanz. Dies wird besonders deutlich bei der Weiterentwicklung der Saugerspinne SSP (1999), über den Vakuum-Endeffektor VEE (2011) bis hin zum Schmalz Leichtbaugreifer SLG (2019):



1999: Saugerspinne SSP



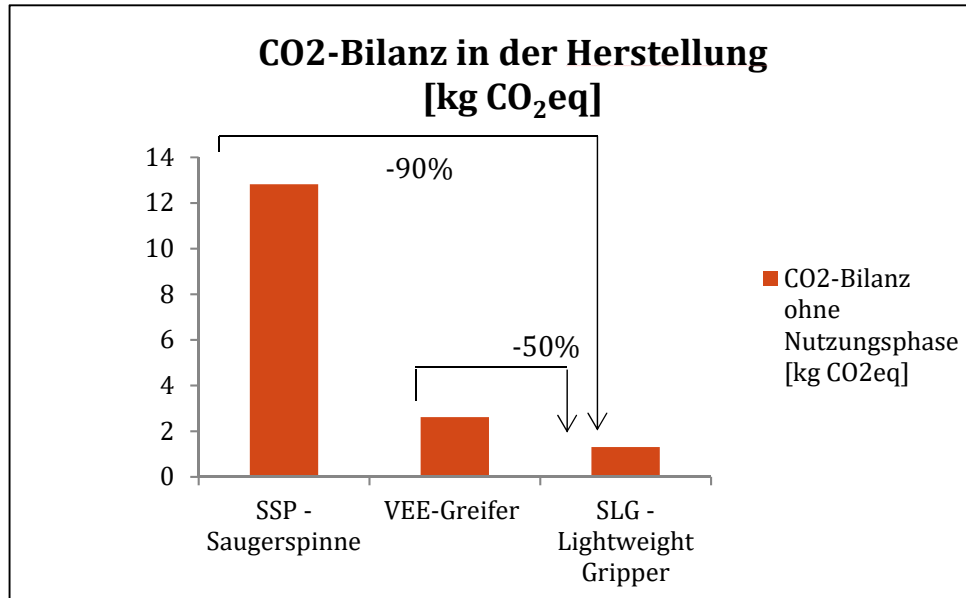
2011: Vakuum-Endeffektor VEE



2019: Schmalz Leichtbaugreifer SLG

Die CO₂-Bilanz der drei Produkte in der Herstellung wurde miteinander verglichen. Dabei hat sich eine signifikante Verbesserung über die Jahre gezeigt.

WEITERE AKTIVITÄTEN



AUSBLICK:

Schmalz verfolgt das Ziel, dass der CO₂-Fußabdruck eines neuen Produktes sowohl bei der Herstellung als auch bei der Nutzung immer besser ist als der CO₂-Fußabdruck des Vorgängerprodukts

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Der Nachhaltigkeitsgedanke spielt bei Schmalz auch im Innovationsbereich eine zentrale Rolle: Im Geschäftsfeld Vakuum-Automation entwickelt Schmalz plug-and-work-fähige Greifer für alle gängigen Leichtbauroboter und Cobots. Flexible Greiferkonzepte vervielfachen die Einsatzmöglichkeiten von Robotern, effizientere Abläufe und kürzere Lieferketten reduzieren auch den CO₂-Fußabdruck.
- Im Bereich Vakuum-Greifsysteme stellt der neue Greiferbaukasten PXT eine universelle Lösung für die automatisierte Handhabung unterschiedlicher Werkstücke dar. Anwender können schnell und einfach Greifer für viele Anwendungen aus Standard-Komponenten zusammenstellen und selbst montieren. Darüber hinaus wurde das Angebot an Apps und intelligenten Softwarelösungen weiter ausgebaut.
- Im Geschäftsfeld Handhabung präsentierte Schmalz mit dem Vakuum-Schlauchheber JumboFlex Picker eine autarke Handhabungslösung für das mobile Kommissionieren. Mit der eingeführten digitalen Produktakte in der Schmalz ControlRoom App erhalten Anwender unmittelbar Zugriff auf gerätespezifische Informationen sowie relevante Service- und Kontaktdaten und können über ID-Tags relevante Informationen komfortabel mit dem Smartphone auslesen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- 9 Prozent des Umsatzes fließen in neue Produkte und Innovationen.
Schmalz denkt und handelt nachhaltig und wurde dafür 2021 mit dem Axia Best Managed Companies Award und dem deutschen Preis des Mittelstandes ausgezeichnet.

AUSBLICK:

- Der Nachhaltigkeitsgedanke spielt auch künftig eine zentrale Rolle bei der Produktentwicklung

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Als familiengeführtes Unternehmen hat die langfristige Absicherung des Unternehmens oberste Priorität. Die Basis dafür ist eine stabile Ertragslage und eine hohe Eigenkapitalausstattung, eng verbunden mit den Grundsätzen nachhaltiger Unternehmensführung. Nachhaltigkeit versteht Schmalz dabei als ein ganzheitliches System aus wirtschaftlichem Erfolg, ökologischer Verantwortung und sozialem Engagement.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Stabile Eigenkapitalquote.

AUSBLICK:

- Schmalz möchte seine solide finanzielle Basis beibehalten und weiter ausbauen

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Schmalz führt seine Geschäfte ethisch korrekt. Deshalb unterstützen wir intern und extern alle Aktivitäten, um Bestechung und Korruption zu vermeiden. Vereinbarungen oder Nebenabreden, die sich auf Vorteilsnahme oder Begünstigung einzelner Personen oder Unternehmen im Zusammenhang mit der Vermittlung, Vergabe, Lieferung, Abwicklung und Bezahlung von Aufträgen beziehen, sind unzulässig.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Der Code of Conduct wird für alle Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt und neuen Mitarbeitenden schriftlich ausgehändigt.
- Wir haben eine Compliance-Organisation aufgebaut und Compliance-Beauftragte sowohl für Deutschland als auch für unsere Auslandsgesellschaften berufen. Die Geschäftsführer wurden geschult und schulen regelmäßig ihre Mitarbeitenden.

AUSBLICK:

- Beibehaltung des Status Quo

WEITERE AKTIVITÄTEN

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Schmalz stärkt die Region auf unterschiedliche Art und Weise: So kommt ein Großteil der Arbeitnehmer aus der Region, ebenso zahlreiche Auszubildende. Die Ausbildungsquote ist mit rund 12 Prozent überdurchschnittlich hoch. Schmalz kooperiert eng mit Schulen, Kindergärten und anderen Unternehmen in der Region und ist in zahlreichen Interessensverbänden, Gremien und Netzwerken aktiv, die sich für eine Stärkung der Region einsetzen. Aufträge bei Neubauten auf dem Firmengelände gehen an Unternehmen aus dem nahen Umfeld – so bleibt die Wertschöpfung in der Region.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- Knapp 80% der Lieferanten kommen aus Deutschland; knapp 50% aus Baden-Württemberg.

AUSBLICK:

- Starke Verankerung in der Region festigen, weiterhin sinnvolle regionale Aktivitäten identifizieren und fördern.:

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

MASSNAHMEN UND AKTIVITÄTEN:

- Schmalz schafft verschiedenste Anreize zum Umdenken. Jeder Mitarbeitende kann seine Ideen in eine dafür vorgesehene Software einbringen. Diese werden dann von unserer Abteilung Lean-und Ideenmanagement bewertet und ggf. umgesetzt. So werden beispielsweise sinnvolle Verbesserungsvorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens prämiert.
- Innerhalb der Abteilungen werden in den einzelnen Teams interne Verbesserungsvorschläge besprochen, bei Umsetzung von Ideen erhalten die Abteilungen Geld, dass sie später für Teamevents oder ähnliches verwenden können. Die sogenannte KVP-Liga in der sich die Teams messen ging 2021 in ihre 20. Saison, anlässlich des Jubiläums gab es zusätzliche Preise zu gewinnen.
- Das Projekt „KulturWANDEL“, das 2020 initiiert wurde, zielt auf eine Veränderung der Unternehmenskultur ab. Ziel ist es, eine Anpassung an die Gegebenheiten zu erreichen, die aus dem rasanten Wachstum des Unternehmens in den vergangenen Jahren resultieren. Das Projekt Kulturwandel soll sicherstellen, dass Schmalz auch in Zukunft in der Lage ist, agil, kunden- und gewinnorientiert zu handeln.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN:

- 2021 wurden im Kontext des betrieblichen Vorschlagswesens von den Mitarbeitenden 5.537 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Durch die Verbesserungsvorschläge konnten Einsparungen in Wert von nahezu 400.000 € realisiert werden.
- Im Rahmen des Kulturwandelprojekts wurden die eingegangenen Vorschläge, die im Vorjahr bereits zu Themen und Zielen gebündelt wurden, von den einzelnen Arbeitsgruppen erarbeitet. Viele Maßnahmen wurden inzwischen umgesetzt.

AUSBLICK:

- Das hohe Niveau bei Verbesserungsvorschlägen im Rahmen des „Betrieblichen Vorschlagswesens“ soll beibehalten und wenn möglich ausgebaut werden.
- Das Projekt „KulturWANDEL bei Schmalz“ wird in 2022 fortgesetzt werden. Die erarbeiteten Ziele sollen weiter umgesetzt und in die Unternehmenskultur integriert werden.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Die J. Schmalz GmbH nahm im Mai 2021 am Pilotprojekt „Impfen im Mittelstand“ teil, einer Initiative des Sozialministeriums Baden-Württemberg und der Industrie- und Handelskammer (IHK). Im Rahmen des Pilotprojekts wurden in verschiedenen mittelständischen Unternehmen Erfahrungen gesammelt, die dann auf andere mittelständische Unternehmen übertragen wurden. Als sogenannter KRITIS-Betrieb (Betrieb von systemrelevanter Bedeutung) wurde Schmalz für das Projekt ausgewählt. Schmalz liefert wichtige Komponenten für die Aufrechterhaltung der Produktion und Lieferketten in den Branchen Pharmazie, Lebensmittel, Logistik und ist seit Beginn der Pandemie als KRITIS-Unternehmen klassifiziert. Die Firma Schmalz hat schon sehr früh die Weichen für eine betriebliche Immunisierung gestellt und konnte den Mitarbeitenden frühzeitig eine Impfung ermöglichen.

Ab Juli konnten die Mitarbeitenden dann die zweite Corona-Impfung im firmeneigenen Impfzentrum erhalten. Im Dezember wurde die Möglichkeit der Auffrischungsimpfung für alle Mitarbeitenden und erstmals auch deren Angehörige und Kontaktpersonen angeboten. Damit konnte die Firma Schmalz weitere Infektionen in der Region verhindern und einen wertvollen Beitrag zur Pandemiebekämpfung leisten.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Erstimpfungen im Mai: 550 Mitarbeitende

Zweitimpfungen im Juni: 549 Mitarbeitende

Auffrischungsimpfung im Dezember: 429 Mitarbeitende und 138 Familienangehörige

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch unser betriebliches Impfangebot haben wir eine sehr hohe Impfquote im Unternehmen erreicht. Das ist neben unseren vielen anderen Corona-Schutzmaßnahmen sicherlich auch ein Grund dafür, dass wir in 2021 sehr gut durch die Pandemie gekommen sind.

UNSER WIN!-PROJEKT

AUSBLICK

Wir behalten das Pandemiegeschehen weiterhin im Auge und werden bei Bedarf wieder Corona-Schutzimpfungen für die Mitarbeitenden und ihre Kontaktpersonen anbieten.

Allerdings hoffen wir in 2022 ein neues WIN!-Projekt initiieren zu können. Zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden WIN!-Charta-Berichts steht noch nicht fest, welches Projekt das sein wird.



7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin / Ansprechpartner

Manja Hies
Johannes-Schmalz-Str. 1
72293 Glatten, Germany
T: +49 7443 2403-7205
Manja.Hies@schmalz.de

Impressum

Herausgegeben am 15.06.2022 von

J. Schmalz GmbH
Johannes-Schmalz-Straße 2
Telefon: +49 7443 2403-0
Fax: +49 7443 2403-259
E-Mail: schmalz@schmalz.de
Internet: www.schmalz.com

