

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2020/2021

SCHWÖRERHAUS KG



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns	1
2.	Die WIN-Charta.....	2
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4.	Unsere Schwerpunktthemen	5
	Schwerpunktthema 1: Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden	6
	Schwerpunktthema 2: Leitsatz 06 – Produktverantwortung	11
	Schwerpunktthema 3: Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert.....	15
5.	Weitere Aktivitäten.....	18
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	18
	Umweltbelange.....	20
	Ökonomischer Mehrwert.....	21
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption.....	22
	Regionaler Mehrwert.....	22
6.	Unser WIN!-Projekt.....	23
7.	Kontaktinformationen.....	27
	Ansprechpartner	27
	Impressum	27

ÜBER UNS

1. Über uns

UNTERNEHMENDARSTELLUNG

Die Schwörer Unternehmensgruppe zählt zu den Branchenführern des Fertigbaus. Das Familienunternehmen hat heute rund 1.850 Beschäftigte an bundesweit sieben Standorten. Mit Geschäftsführer Johannes Schwörer, dem Neffen des Firmengründers, steht seit 1998 die zweite Generation an der Unternehmensspitze. Hauptsitz ist Hohenstein-Oberstetten auf der Schwäbischen Alb. In seiner fast 70-jährigen Firmengeschichte hat SchwörerHaus stets Stabilität und Innovationskraft bewiesen. Zahlreiche Patente und Auszeichnungen in den Bereichen Umweltschutz, Architektur und Service sprechen für sich. Der Fertighaushersteller, der als einer der Ersten der Branche bereits 1997 ein validiertes Umweltmanagement gemäß der europäischen EMAS einföhrte, versteht sich als Vorreiter und Botschafter einer nachhaltigen Produktions- und Lebensweise. SchwörerHaus gehört seit 2011 zur Gruppe der Klimaschutz-Unternehmen, einer Exzellenzinitiative der Bundesregierung und des Deutschen Industrie und Handelskammertages (DIHK).

Die Produktpalette umfasst energiesparende Holz-Fertighäuser, FlyingSpace-Wohnmodule, mehrgeschossige Wohnbauten in Schwörer-Hybridbauweise, Holzbaustoffe, Fertigbäder, Gewerbe- und Industriebauten, Fertigteil-Keller, Spannbetondecken und andere Betonfertigteile. Jährlich verkauft SchwörerHaus an die 1.000 Häuser in den verschiedensten Architekturstilen – schlüsselfertig in höchstmöglicher Qualität zum bestmöglichen Preis. Bis dato zeugen über 42.000 realisierte Kundenhäuser von der SchwörerHaus-Qualität.



WESENTLICHKEITSGRUNDSPRINZIPIEN

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."*

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 2018

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER-PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt:

Wir starteten erstmals gemeinsam mit der Blühenden Alb e.V. die Aktion „Blühende Gärten“. Dabei konnten Mitarbeiter und Kunden passende Blühmischungen für den eigenen Garten über SchwörerHaus bestellen. Entstanden ist – dank 112 teilnehmenden Familien – eine Blühfläche von 6055 Quadratmeter.

Schwerpunktbereich:

- | | | |
|---|--------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Energie und Klima | <input type="checkbox"/> Ressourcen | <input checked="" type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität | <input type="checkbox"/> Integration | |

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: über 1.000 €

Projektpate: Johannes Schwörer

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT



Die Auszubildenden koordinierten die Samenausgabe an Mitarbeitende und Kundenfamilien.



Bürgermeister Jochen Zeller, Umweltminister Franz Untersteller und Geschäftsführer Johannes Schwörer (v. l.) streuen in Oberstetten zum Projektstart Blühmischungen aus.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden**

“Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter”

- **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.”

- **Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert**

“Wir generieren einen Mehrwert für die Region in der wir wirtschaften.”

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

„Wir wollen unsere Kunden zu unseren Freunden machen.“ Diesen Leitsatz stellte schon unser Firmengründer Hans Schwörer auf. Dazu gehören verantwortungsbewusstes Handeln bei der Herstellung und Entwicklung der Schwörer-Produkte, bei der wir ein Höchstmaß an Qualität bieten wollen. Durch eine offene Kommunikation mit den Kunden können wir deren aktuellen und künftigen Bedürfnisse, sowie den Wandel der Zeit berücksichtigen. Hierzu sind Weitblick und eine zielorientierte Weiterentwicklung unserer Angebote und Produkte notwendig.

Der Erfolgsfaktor hierfür sind engagierte und motivierte Mitarbeiter, denen wir ein Arbeitsumfeld bieten wollen, indem sie sich langfristig wohlfühlen.

Wir schätzen die Region in der wir leben und arbeiten und investieren bewusst langfristig in unseren Hauptstandort auf der Schwäbischen Alb.

Indem Dreiklang aus Kunden, Mitarbeitern und der Region in der wir wirtschaften, sehen wir also unsere Verantwortung für nachhaltiges, unternehmerisches Handeln. Deshalb wollen wir uns konsequent darauf ausrichten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schwerpunktthema 1: Leitsatz 02 - Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Nachhaltigkeit lässt sich nach unseren Vorstellungen nicht auf einen Zeitraum beschränken, sondern es gibt ständig neue Entwicklungen und Ansätze für Verbesserungen, die man herbeiführen kann. Deshalb wollen wir unsere Ziele nicht auf ein Jahr begrenzen, sondern kontinuierlich antreiben.

Gerade in Bezug auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist ein langer Atem und Beständigkeit, sowie Verlässlichkeit durch wiederkehrende Angebote für uns besonders wichtig. Angebote wie z.B die Mitarbeiterkinderferienbetreuung, die Beratung durch betriebliche Pflegelotsen, der jährliche Gesundheitstag, die regelmäßige Mitarbeiter-Sommerfeste und die traditionelle Weihnachtsfeier werden als regelmäßige Bestandteile im Jahresrhythmus eingeplant. Darüber hinaus wollen wir im kommenden Jahr aktiv und zielorientiert folgende Maßnahmen in Angriff nehmen:

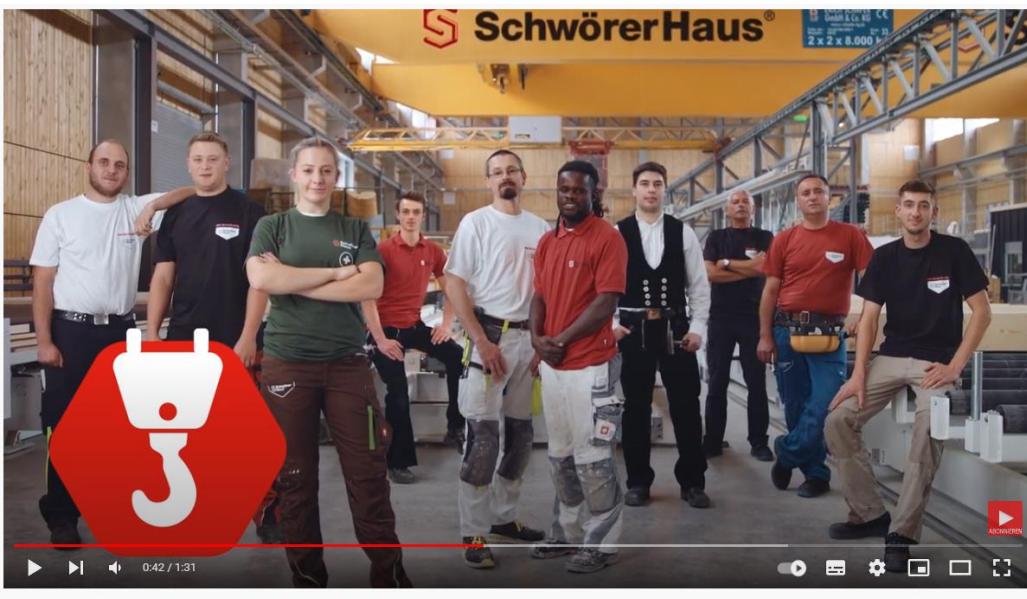
- Die Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter sollen weiter ausgebaut werden. Hierzu müssen klare Strukturen für die Personalentwicklung im Unternehmen festgelegt und kommuniziert werden, um Übersichtlichkeit, Zuordnung und Kontinuität zu gewährleisten. Das Personalentwicklungsgespräch soll als Beratungsangebot für die Karriereberatung der Mitarbeiter eingeführt und Weiterbildungsangebote mit internen und externen Referenten trotz Corona durchgeführt werden.
- Weiterer Ausbau des Employer Brandings für die SchwörerHaus KG unter Einbeziehung der Mitarbeiter, mit dem Ziel, neue Mitarbeiter durch HR-Maßnahmen zu gewinnen, aber auch die Identifikation und die Loyalität zum Unternehmen zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wollen wir in der Außendarstellung auf Authentizität und die besonders zahlreichen und vielfältigen Benefits legen, die wir als Arbeitgeber bieten können.
- Der SchwörerMove soll weiterhin von allen Mitarbeitern durchgeführt werden können und attraktiv bleiben.
- Die Mitarbeiterumfrage 2021 soll die Mitarbeiterzufriedenheit und den Verbesserungsbedarf aus Sicht der Mitarbeiter eruieren und einen Vergleich mit der Mitarbeiterumfrage von 2019 darstellen.
- Führungskräfte haben Personalverantwortung und erfüllen eine Vielzahl von Managementaufgaben. Sie nehmen damit eine große Herausforderung an, werden aber oft nicht ausreichend auf ihre Rolle als Führungskraft vorbereitet. Um alle Aufgaben zu bewältigen und diese Rolle auszufüllen, braucht es Führungskompetenzen. Daher wurden bei SchwörerHaus im Jahre 2011 die Führungskräfteseminare eingeführt. Die Themen standen und stehen bis heute unter dem Motto, den Führungskräften Input und Führungsinstrumente für den Führungsalltag mitzugeben. Auch die Möglichkeit zur Reflexion und zum Austausch untereinander ist ein wichtiger Teil der Seminare.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- 20 Schulungsvideos für Führungskräfte zur eigenverantwortlichen Wiederholung während des Corona Lockdowns mit den Themen Führung, Veränderungsprozesse, VUCA Welt, Konflikte, Delegation, Feedback und Moderation
- Digitale Präsentation für Führungskräfte zum Thema „Führen auf Distanz“

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Führungskräfteseminar mit 63 Teilnehmern zur Vermittlung von konkreten Instrumenten bei SchwörerHaus für den Führungsalltag zu den Themen Mitarbeitergewinnung und –bindung und zur Kommunikation mit den Mitarbeitern mit anschließender Diskussion
- Das neu eingeführte Instrument der Personalentwicklungsgespräche wird von den Mitarbeitern vermehrt als Beratungsangebot angenommen. Die Weiterbildungsangebote mit internen und externen Referenten konnten in 2021 trotz Corona durchgeführt werden.
- Im Personalmarketing wurden die wesentlichen Kernaussagen der Mitarbeiter zum Unternehmen herausgearbeitet, zudem wurden Slogan und Visualisierungen für das HR-Marketing entwickelt und festgelegt. Mit kurzen Video-Statements von Mitarbeitern haben wir weitere Kommunikationsmittel um auf SchwörerHaus als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Auch in der Onlinestrategie soll die Bekanntheit von SchwörerHaus weiter gesteigert werden. In diesem Zusammenhang wurden mehrere bundesweite Stellenportale und Kanäle getestet. Auf der SchwörerHaus Homepage wurden zahlreiche neue und aussagekräftige Fotos platziert und damit die Vielfalt der Arbeitsplätze visualisiert. Auf den Social-Media-Kanälen wird nun regelmäßig mit HR-Posts auf SchwörerHaus als Arbeitgeber aufmerksam gemacht.



REUTLINGEN
Karriere bei SchwörerHaus: Jobs & Ausbildung beim Fertighaushersteller in Reutlingen / Oberstetten

- Durchführung einer großen Mitarbeiterumfrage im Sommer 2021.
- Gesundheitstag 2021 für alle Mitarbeiter/innen – Schwerpunkt Ernährung mit Showkochen.
- Die Strukturen für das Mitarbeiterempfehlungsprogramm wurden grundlegend überarbeitet und in einer unternehmensinternen Kampagne der Belegschaft präsentiert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



MITARBEITER WERBEN MITARBEITER

„Freunde werben – Kollegen gewinnen“

So funktioniert's:

Schritt 1:
Sprechen Sie Ihre Freunde und Bekannte auf eine passende Stelle bei SchwörerHaus an und überzeugen Sie diese, sich zu bewerben.

Schritt 2:
Öffnen Sie das Intranet. Unter dem Menüpunkt „Mitarbeiter“ und weiter „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ finden Sie ein Formular, das Sie bitte digital ausfüllen und an die Personalabteilung senden.

Schritt 3:
Ihr Bekannter oder Ihre Bekannte richtet die Bewerbung an SchwörerHaus und verweist dann auf Ihre Empfehlung oder spricht ausdrücklich im Vorstellungsgespräch darüber.

Schritt 4:
Nachdem die Bewerbung bei SchwörerHaus eingegangen ist, durchläuft diese den üblichen Auswahlprozess.

Schritt 5:
Erfolgt eine Einstellung und endet die Probezeit erfolgreich in einer Vertragsverlängerung, erhalten Sie für Ihre Vermittlung € 400 (brutto) mit der nächsten Lohn-/Gehaltsabrechnung.

€ 400
Prämie
(brutto)

Weitere Informationen und Teilnahmebedingungen erhalten Sie im Intranet unter der Rubrik „Mitarbeiter“ → „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“. Gerne auch telefonisch unter 240/122

Alle personenbezogenen Bezeichnungen sind geschlechterneutral zu verstehen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Bei jedem Führungskräfteforum sind immer ca. 60 Führungskräfte der obersten Führungsebene, beginnend beim Geschäftsführer und den Prokuristen, über die Bereichsverantwortlichen und Abteilungsleiter bis zu den Betriebsratsvorsitzenden mit dabei. Auch die Werksleiter der weiteren Werke der Schwörer Gruppe sind mit dabei.
Die Zahl und Häufigkeit der Angebote für diese Führungskräfte konnte seit 2011 ständig erhöht werden, die Art der Angebote wurde deutlich vielfältiger. Zuletzt wurden aufgrund der eingeschränkten Möglichkeiten in der Corona-Pandemie Präsenzveranstaltungen durchzuführen, auch digitale Umsetzungsmöglichkeiten geschaffen und damit konkrete Hilfestellungen auch in den schwierigen Phasen der Corona Pandemie gegeben.
- Alle Führungskräfte kennen nun sämtliche Möglichkeiten und Instrumente, die wir im Unternehmen haben zur Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung und zur Kommunikation mit den Mitarbeitern,
- Als Ergebnis aus der Diskussion beim Führungskräfteeintrag wurden die Vorlagen für Vorbereitung und Durchführung von Mitarbeitergesprächen grundlegend überarbeitet und zwei Varianten entwickelt, wovon eine Variante in einfacher Sprache für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund geeignet ist.
- Die Weiterbildungsangebote z.B. im Rahmen der Schulungen und Vorträge unserer internen Experten unter dem Motto „Von Kollegen für Kollegen“ werden weiterhin gut von der Belegschaft angenommen. Mithilfe von externen Trainern können nun Mitarbeiter gezielt z.B. zu den Themen Selbst- und Zeitmanagement sowie Word- und Excel Anwendungen geschult werden.
- Die ersten Mitarbeiter nutzen die Möglichkeiten des Fernstudiums mit unserem Hochschulpartner.
- Die Bekanntheit von SchwörerHaus als Arbeitgeber wird durch die HR-Maßnahmen nachhaltig ausgebaut. Die Mitarbeiter finden sich in Slogan und Bildmaterial wieder. Die Social-Media-Beiträge erreichen große Reichweiten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Aus den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage 2019/2020 wurden zahlreiche Anregungen der Mitarbeiter aufgegriffen und umgesetzt und die Belegschaft dazu informiert.
- Die insgesamt 66 ausgebildeten Bewegungscouts führen den SchwörerMove gemeinsam mit ihren Kollegen aus.

INDIKATOREN

Indikator 1: Führungskräfteseminar 2021

- 63 Führungskräfte werden zu „Die konkreten Instrumente bei SchwörerHaus für den Führungsalltag“, „Mitarbeitergewinnung und –bindung“, „Kommunikation mit den Mitarbeitern“ geschult.



Indikator 2: Teilnehmer bei den Schulungen „Von Kollegen für Kollegen“

- 2021: 166 Teilnehmer an verschiedenen Angeboten (eingeschränkte Möglichkeiten durch die Corona- Pandemie)

Indikator 3: Gesundheitstag 2021 mit dem Schwerpunkt Ernährung – Vorträge und Showkochen.

- Vortrag Jobfood: 26 Teilnehmer/innen
- Vortrag Ess-Chaos: 43 Teilnehmer/innen
- Vortrag Gewichtsmanagement: 13 Teilnehmer/innen
- Showkochen: 20 Teilnehmer/innen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus KG hält am Schwerpunktthema Mitarbeiterwohlbefinden und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist ein langfristiges Ziel und somit mit dauerhaften Maßnahmen verbunden.

- Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2021 sollen in kleinen Arbeitsgruppen analysiert werden. Hierfür sollen regelmäßige Treffen durchgeführt werden, um Themen aufzuarbeiten und für die Mitarbeiter merkbare Veränderungen und Verbesserungen erreichen zu können.



- Ziel für 2022 ist noch mehr Vielfalt bei den internen Weiterbildungsangeboten zu erreichen und die Teilnehmerzahlen wieder auf Vor-Corona-Niveau zu heben.
- Die Ausweitung der Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung sind konkret geplant.
- Steigerung der Bekanntheit von SchwörerHaus als Arbeitgeber.
- Prüfen neuer Kommunikationswege mit potentiellen und konkreten Bewerbern zur schnellen, ortsunabhängigen und unkomplizierten Kommunikation insbesondere über Smartphones.
- Die Mitarbeitergesundheit bleibt weiterhin ein großer Schwerpunkt, der mit zahlreichen unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten gefördert werden soll. So sollen beispielsweise weitere Bewegungscouts für die Durchführung des SchwörerMoves ausgebildet werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schwerpunktthema 2: Leitsatz 06 – Produktverantwortung

ZIELSETZUNG

„Der Privatsektor ist ein unerlässlicher Partner für die Erreichung der Sustainable Development Goals. Unternehmen können im Rahmen ihres Kerngeschäfts einen Beitrag leisten. Wir rufen daher Unternehmen auf der ganzen Welt auf, die Auswirkungen ihres Handelns zu erheben, sich ehrgeizige Ziele zu setzen und ihre Fortschritte transparent zu kommunizieren“, so Ban Ki-moon, ehemaliger Generalsekretär der Vereinten Nationen.

Die SDGs stellen damit einen Aufruf an alle Unternehmen dar, mit ihren Investitionen, den von ihnen entwickelten Lösungen und ihren Geschäftspraktiken zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen. Diesem Aufruf möchte auch SchwörerHaus im Sinne der unternehmerischen Verantwortung folgen. Wie im SDG Compass vorgesehen, werden die SDG's entlang der Wertschöpfungskette identifiziert und priorisiert. Nachhaltigkeitsbericht und WIN-Charta werden genutzt, um Bericht zu erstatten und Fortschritte zu kommunizieren.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die Wertschöpfungskette bei SchwörerHaus

SchwörerHaus weist eine für die Branche ungewöhnlich hohe Fertigungstiefe auf: Alle Häuser stammen vom Keller bis zum Dach aus eigener Produktion. Als Hauptbaumaterial setzt man konsequent auf Holz, das überwiegend aus PEFC-zertifizierter, nachhaltiger Forstwirtschaft aus Wäldern im Umkreis von etwa 60 Kilometern stammt. Das garantiert sehr kurze Transportwege, eine geringe Umweltbelastung und stärkt die Wirtschaftskraft der Region. Im firmeneigenen Holzwerk wird das heimische Holz ohne chemischen Holzschutz zu qualitativ hochwertigen Bau- und Werkstoffen veredelt. SchwörerHaus investiert regelmäßig, um das hohe Qualitätsniveau sichern. Auf modernsten Fertigungsanlagen entstehen aus den Holzprodukten die Bauteile für energieeffiziente und ökologische Holzfertighäuser – unter strengen Qualitätsvorgaben.

Die Holzreste aus der Produktion, die nicht mehr industriell verarbeitet werden können, dienen als Brennstoff für das Biomasse-Heizkraftwerk. Das Ergebnis ist eine CO₂-neutrale Energieversorgung, die den Produktionswärme- und Heizbedarf des Firmensitzes deckt. Darüber hinaus wird Ökostrom aus dem Kraftwerk und den Photovoltaikanlage ins Stromnetz eingespeist.

Der Nachhaltigkeitsgedanke ist im Unternehmen bereits seit vielen Jahren fest verankert. SchwörerHaus arbeitet permanent an der Weiterentwicklung eigener Baulösungen wie zum Beispiel dem Mehrgeschoßbau oder den FlyingSpace-Raummodulen. Darüber hinaus beteiligt sich das Unternehmen an zahlreichen Forschungsprojekten – immer mit dem Ziel, neue Standards in der Branche zu setzen. Die Ergebnisse fließen in zukunftsfähige Konzepte im Fertigbau ein, die den gesellschaftlichen Veränderungen bereits einen Schritt voraus sind, beispielsweise in puncto demografischer Wandel, mobiles Wohnen, Nachverdichtung im urbanen Raum oder Rezyklierbarkeit von Werkstoffen. Denn nachhaltiges, verantwortungsvolles Bauen bedeutet auch Häuser zu schaffen, die ein Leben lang Bestand haben.

Auch in sozialer Hinsicht wird Verantwortung übernommen: Als einer der größten Arbeitgeber in der Region werden pro Jahr etwa 80 Jugendliche in 18 Berufen ausgebildet, zudem werden Asylbewerber in Ausbildungsprogrammen in die Produktion integriert. Interne Weiterbildungsprogramme fördern das lebenslange Lernen, zahlreiche Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement, wie der SchwörerMove, halten die Belegschaft fit und gesund.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Kontinuierliche Durchführung von 50 Raumluftmessungen pro Jahr als Stichprobe, sowie das Angebot für Kunden, Raumluftmessungen für ihr Bauvorhaben zu realisieren.
- Das Buch „Gesünder Bauen und Wohnen“, herausgegeben von SchwörerHaus und Sentinel Haus Institut, bietet Bauherren wertvolle Informationen über das gesundheitsbewusste Bauen. Darin wurden auch Ergebnisse unserer Raumluftmessungen festgehalten.
- In Zusammenarbeit mit der Hochschule München sowie weiteren Kooperationspartnern begleiten wir das Projekt „Rural Mining“ aktiv. Im Rahmen dieses Projektes werden vorhandene theoretische Grundlagen für den Rückbau und das Recycling von Holz-Fertighäusern mit der Praxis abgeglichen. Bestehende Musterhäuser werden rückgebaut, anschließend wieder als Kundenhäuser aufgebaut

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

und wissenschaftlich begleitet, um Bauteilproben nach ihrer sortenreinen Trennung im Labor überprüfen zu können. Das Ziel dieses Projektes ist es, eine Planungshilfe für den Rückbau und das Recycling von Häusern in Holzfertigbauweise zu entwickeln.

- Emissionsmessungen von einzelnen Bauteilen in Zusammenarbeit mit dem eco-INSTITUT.
- Über 200 Dosen PU-Schaum jährlich sparen wir seit Mitte 2020 durch eine konstruktive Verbesserung innerhalb unserer Sanitärwände ein.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Dem bundesweiten Problem der Bau-/Wohnungsflächenknappheit versucht die SchwörerHaus KG bereits seit 2011 entgegenzuwirken. Die erstmals 2011 entwickelten FlyingSpaces sollen kontinuierlich verbessert werden und haben durch den Bau der neuen Produktionshalle mit technisch hochmodernen Produktionswegen allerlei Möglichkeiten weiterentwickelt zu werden.



- Es konnten inzwischen eine Vielzahl von Raumluftmessungen durchgeführt werden, die Ausblick über die Emissionen in bestehenden Gebäuden liefern. Um auftretende Wechselwirkungen ausschließen zu können, wurden in Zusammenarbeit mit dem eco-INSTITUT ganze Bauteile (wie Dach- und Deckenelemente) auf den Prüfstand gestellt. Diese freiwillige Prüfung zeigt deutlich, dass wir Initiative zeigen, um unsere Produkte nach bestem Wissen und Gewissen zu prüfen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Nachhaltigkeitsbericht

- Jährliche Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichte und Versendung an 700 Stakeholder.

Indikator 2: Raumluftmessungen

- Über 750 durchgeführte Raumluftmessungen, deren Ergebnisse im Buch „Gesunder Bauen und Wohnen“ veröffentlicht wurden.
- Alle Baustoffe werden vor Einbau von SentinelHaus auf Schadstoffe geprüft.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus hält an dem Schwerpunktthema Produktverantwortung und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest.

- Die Weiterentwicklung unserer Produkte ist ein immer gegenwärtiges Anliegen und somit als langfristiger Prozess anzusehen. So können wir stets hochwertige, qualitative und den Normen entsprechende Produkte vorweisen.
- Aufgrund der Wichtigkeit hat das Thema Wohngesundheit bei SchwörerHaus eine sehr hohe Priorität. So sollen weitere Maßnahmen ergriffen, werden welche in den Bereich Ausstattungsberatung eingearbeitet werden. Weiterhin sollen alle Mitarbeiter durch großflächige Schulungsmaßnahmen für das Thema sensibilisiert werden, um offene Fragen von Kunden beantworten zu können. Außerdem soll das Thema durch weitere Veröffentlichung von Messreihen und Büchern der Öffentlichkeit vertraut und zugänglich gemacht werden.
- Unser Ziel: Wir möchten das Thema „Wohngesund bauen und wohnen“ noch mehr in das Bewusstsein der Bauherren und unseren Mitarbeitern rücken.
- Konsequente Weiterentwicklung und Ausbau unserer Angebote FlyingSpace und Mehrgeschossiges Wohnen als Antwort auf die aktuellen Probleme des Wohnens, knapper werdende Bauflächen, erhöhter Wohnbedarf in Städten und dem daraus resultierenden Bedarf an flexibler Wohnideen.
- Jahrzehnte lange Nachverfolgung der verwendeten Produkte. Wir haben es uns zum Ziel gemacht, die in unseren Häusern verwendeten Bau- und Ausbaumaterialien zu prüfen und in einer Datenbank aufzulisten, damit diese noch Jahrzehnte später nachvollziehbar sind. Anhand unserer Dokumentation im Einkauf ist das lückenlos möglich.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schwerpunktthema 3: Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

Nachhaltigkeit lässt sich nach unseren Vorstellungen nicht in auf einen Zeitraum beschränken, sondern es gibt ständig neue Entwicklungen und Ansätze für Verbesserungen die man herbeiführen kann. Deshalb wollen wir unsere Ziele nicht auf ein Jahr begrenzen, sondern kontinuierlich antreiben. Gerade in Bezug auf regionalen Mehrwert ist Beständigkeit und Verlässlichkeit besonders wichtig.

Wir stellen uns im kommenden Jahr aktiv und zielorientiert folgenden Aufgaben:

- Verlässlichkeit und Konstanz, Offenheit und eine gute Vertrauensbasis bei der Pflege unserer Beziehungen in der Region.
- Arbeitsplatzsicherung bei SchwörerHaus selbst und bei seinen zahlreichen regionalen Partnern.
- Nachwuchssicherung von Fachkräften durch die Ausbildung von ca. 80 Azubis in 18 Berufen.
- Unterstützung des heimischen Forstes nach dem Prinzip „Holz der kurzen Wege“ (Holzeinkauf aus zertifizierten Wäldern in der Umgebung von ca. 60 km).
- Nach der Fertigstellung und Einweihung des PORT Gesundheitszentrum Hohenstein wollen wir als Bauherr einen engen Kontakt mit den Mietern der Praxis und Therapierräume und die guten Zusammenarbeit mit den Partnern bei Gesundheitsamt und Landratsamt Reutlingen pflegen. Im Gesundheitszentrum soll stets ein attraktives Angebot für die Bevölkerung der Region geboten werden. Wir bieten Interessenten und möglichen Nachahmern des PORT Konzeptes aus anderen Landkreisen den Erfahrungsaustausch offen an.
- Traditionelle Mitwirkung an den Nachhaltigkeitstagen in Baden-Württemberg durch ein attraktives Angebot.
- Verbesserung der internen und externen Beziehungen durch Befragung aller Stakeholder-Gruppen.
- Stärkung der Region durch vielfältige Azubiprojekte. Unterstützung der Schulen, Vereine, Einrichtungen und Gemeinden bei ihren gemeinnützigen und zukunftsorientierten Bemühungen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Grüner Standort auf der schwäbischen Alb – durch die Unterstützung eines laufenden Aufforstungsprojektes in Uruguay, kompensieren wir unsere überschüssigen CO₂-Emissionen und sind dadurch klimaneutral am Firmensitz.
- Was die ganze Welt seit über 1,5 Jahren beschäftigt, macht auch vor unseren Werkstoren nicht halt. Bei über 1.500 MitarbeiterInnen am Standort in Oberstetten, die zum Teil europaweit im Einsatz sind, blieb es nicht aus, dass auch wir uns der Pandemie mit wohl überlegten Maßnahmen im Unternehmen stellen mussten. Nachdem die Priorisierung aufgehoben wurde, war für uns klar, dass auch wir eine Impfaktion für die Mitarbeiter/innen anbieten wollen.
Dass dann alles zu fix über die Bühne ging, verdanken wir dem in Hohenstein ansässigen Arzt Dr. Müller, der gemeinsam mit Johannes Schwörer nach einer Möglichkeit suchte, den aufgrund der

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

hohen medialen Verunsicherung zahlreich in Baden-Württemberg vorhandenen Astra-Zeneca Impfstoff einzusetzen.

Zu dem Impftermin am 22. Mai konnten sich zunächst alle Mitarbeiter/innen mit Partner/in sowie Ihren Kindern (über 18 Jahre) anmelden. Zu einem späteren Zeitpunkt konnten dann noch zusätzlich Bekannte und Freunde angemeldet werden. Auch befreundete Partnerunternehmen wurden zum Termin eingeladen.

Johannes Müller mit Praxisteam, das DRK Hohenstein-Engstingen sowie Mitarbeiter/innen von SchwörerHaus sorgten den Tag über für einen reibungslosen Ablauf. Zwischen 10 und 16 Uhr durchliefen die über 450 Impfwilligen in 35er-Gruppen im 30-Minuten-Takt das Impfzentrum. Gestartet wurde an dem hinteren Katineneingang, über die Anmeldung, das Scannen der Papierdokumente und die Ergänzung des Impfpasses ging es schließlich in eine der insgesamt vier Impfkabinen. Nach der daran anschließenden Ruhezeit von 15 Minuten war der Besuch im Schwörer-Impfzentrum dann zu Ende. Insgesamt konnten innerhalb der 6 Stunden 462 Personen Ihre erste Impfdosis erhalten. Auch am 3. Juli, dem sechs Wochen später terminierten zweiten Impftermin, lief alles reibungslos.

- Wir starten erstmals gemeinsam mit der Blühenden Alb e.V. die Aktion „Blühende Gärten“. Dabei konnten Mitarbeiter und Kunden passende Blühmischungen für den eigenen Garten über Schwörer bestellen. Entstanden ist – dank 112 teilnehmenden Familien – eine Blühfläche von 6055 Quadratmeter.
- Die erste regionale Woche in der Betriebskantine überzeugt mit Maultaschen von Alb-Gold, Forellenfilets aus Honau und Pute vom Kloster Habsthal.
- Öffnung des Schwörer Gesundheitstages für die Bewohner der Gemeinde Hohenstein, sowie regelmäßige Angebote im Ferienprogramm der Gemeinden Hohenstein und Pfronstetten.
- Aktionen anlässlich der Nachhaltigkeitstage in Baden-Württemberg: Minister Hauk übernimmt 2021 Patenschaft des Azubi-Waldes.
- Kontinuität in den Angeboten bei den Bildungspartnerschaften mit 10 Kooperationsschulen aller Schularten in der Region.
- Fortführung der „GreenCard-Projekte“ unserer Auszubildenden, beispielsweise Azubi Wald, Schwörer Bienen, Energescouts, Stakeholder, etc.
- Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsjahres pflanzen unsere Auszubildende 500 Weißtannen im Gemeindewald mit Unterstützung durch Förster Hägele.
- In Zusammenarbeit mit Schule Wirtschaft- Entwicklung eines Actionbounds als digitale Alternative für eine Werksführung in Präsenz, verbunden mit der Möglichkeit Schülern Nachhaltigkeitsthemen auf attraktive Art und Weise zu vermitteln
- Bau eines Mini-Hauses als Unterstellplatz für die Materialien der Bewegungsbaustelle des Kindergarten Maria Königin Pfronstetten als Azubiprojekt der Zimmerer Azubis.



UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Schwörer Azubis beteiligen sich an der Ausstellung „Zeitreise zum Anfassen“ des Evangelischen Jugendwerks Reutlingen mit einem überdimensional großen Bett, einem Riesenstuhl und Riesentisch

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Mit unserem Projekt „Klimaneutrale Produktion“ können wir den Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte 2021 gewinnen.
- Von der Umweltministerin Thekla Walker wurden wir als einer der „100 Betriebe für Ressourceneffizienz“ ausgezeichnet. Ausschlaggebend ist unser umfassendes Konzept für die Abwärmenutzung am Firmensitz.
- Das Nachrichtenmagazin FOCUS und die Nachhaltigkeitsinitiative For Our Planet des BurdaVerlags würdigten kürzlich zum ersten Mal das Klima-Engagement der deutschen Wirtschaft und zeichneten in diesem Zuge auch Schwörer als Unternehmen mit „Top-Klima Engagement“ aus.

INDIKATOREN

Indikator 1: Nachhaltigkeitstag 2021

- Ca. 40 Teilnehmer beim Nachhaltigkeitstag, der aus Pandemiegründen kleiner ausfällt.

Indikator 2: Auszeichnungen

- Mit unserem Projekt „Klimaneutrale Produktion“ können wir den Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte 2021 gewinnen.
- Von der Umweltministerin Thekla Walker wurden wir als einer der „100 Betriebe für Ressourceneffizienz“ ausgezeichnet. Ausschlaggebend ist unser umfassendes Konzept für die Abwärmenutzung am Firmensitz.

Indikator 3: Baumpflanzaktion für den Gemeindewald

- Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsjahres pflanzen unsere Auszubildende 500 Weißtannen im Gemeindewald mit Unterstützung durch Revierförster Hägele.

AUSBLICK

Die Firma SchwörerHaus KG hält am Schwerpunktthema „Regionaler Mehrwert“ und an den diesbezüglich formulierten Zielen fest.

- Der Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein kontinuierlicher Prozess. Geplant sind weitere Befragungen, sowie die Wiederholung von Befragungen in regelmäßigen Abständen.
- Fortführung der regelmäßigen Treffen der Partner des PORT Gesundheitszentrums zur Sicherstellung eines attraktiven Angebotes im GHZ für die Region.
- Unser Ziel: Arbeitsplatzsicherung in der Region, sowie enge Zusammenarbeit mit den regionalen Partnern. Die Vorreiterrolle in der Region für nachhaltiges Wirtschaften und Handeln, entsprechend der Leitsätze der WIN Charta, bewahren.
- Weiterhin enge Zusammenarbeit mit den regionalen Schulen, Unterstützung bei Berufsorientierung und Bildung für nachhaltige Entwicklung.

WEITERE AKTIVITÄTEN

5. Weitere Aktivitäten

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."

Bei SchröderHaus werden die Mitarbeitenden aktiv eingebunden. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und JAV ist intensiv und vertrauensvoll. Verschiedene Kommunikationsformen wie Betriebsversammlungen, Mitarbeiterzeitung und das Intranet sorgen dafür, dass alle Mitarbeiter sich stets aktuell informieren können. Stellenausschreibungen werden zunächst intern ausgeschrieben. Wir fördern die Integration und geben die Möglichkeit (erste) berufliche Erfahrungen in unserem Unternehmen zu sammeln.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Betriebsversammlung
- Ausbildung von Flüchtlingen/ Asylbewerbern
- Verbesserte interne Kommunikation über Infomonitore auf dem Werksgelände.



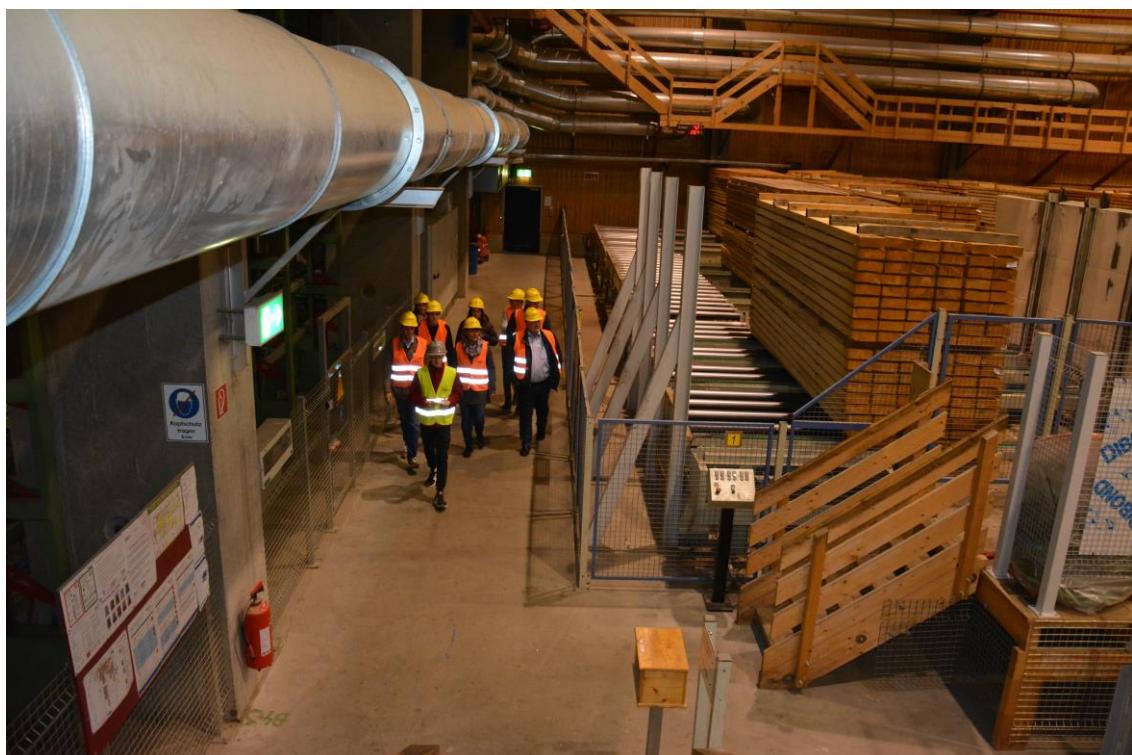
WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."

Wir informieren all unsere Anspruchsgruppen, wie Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, umliegende Gemeinden, etc. durch unseren Nachhaltigkeitsbericht und berücksichtigen die Interessen aller bei unserer Unternehmensentwicklung. Wir führen pro Jahr ca. 400-450 Werksführungen durch, öffnen am Schwörer Erlebnistag für die allgemeine Öffentlichkeit unsere Türen und bieten dabei Einblicke in unser Unternehmen.

Wir stehen in ständigem Austausch mit unseren Lieferanten und führen regelmäßig Umfragen durch. So haben wir uns in einer Umfrage im Jahr 2019 vor allem auf die Themen Nachhaltigkeit und Ökologie bei unseren Lieferanten bezogen.



Werksführungen bei SchwörerHaus sind für Interessierte das ganze Jahr über möglich.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

Auf modernen Produktionsanlagen stellen wir am Firmensitz Hohenstein-Oberstetten in ökologischen Produktionsprozessen energieeffiziente und hochmoderne Fertighäuser her. Dabei entsteht ein geschlossener Produktionskreislauf, vom Rundholzstamm aus der Region, über die Fertigung der Holzwerkstoffe und der SchwörerHäuser, bis zur thermischen Verwertung der Holzreste im werkseigenen Biomasse-Heizkraftwerk.

Wie an unseren Wohnmodulen erkennbar ist, legen wir großen Wert auf Innovationen und eine ständige Weiterentwicklung unserer Produkte. Zusätzlich ist es für uns essenziell, in Kooperation mit unseren Lieferanten und beim Bezug von Rohstoffen die Themen Umwelt und Nachhaltigkeit zu berücksichtigen. Um die Themen kontinuierlich zur Sprache zu bringen, haben wir für unsere Lieferanten ein allgemeines Datenblatt erstellt, dass die Grundlage für zukünftige Lieferantengespräche bieten soll.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."

Die aus unterschiedlichen Produktionsabläufen anfallenden Resthölzer, Späne, Schleifstaub usw. werden in unserem Biomasseheizkraftwerk thermisch in Wärme- und Solarenergie umgewandelt. Das BMHKW liegt bei den Emissionen weit unter der erlaubten Höchstgrenze. Ökostrom ebenfalls auf den Dächern unserer Produktionshallen durch eine ca. 8000m² große Photovoltaikanlage produziert.

Dieser Leitsatz wird durch die angewandten Techniken bei der SchwörerHaus KG berücksichtigt. Die Techniken werden täglich angewandt und helfen somit, den Leitsatz langfristig zu verfolgen.

Mit der branchenunabhängigen Nachhaltigkeitsberatungsgesellschaft Focus Zukunft wurde Ende 2020 eine umfassende CO₂-Bilanz für den Firmensitz in Oberstetten, gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG), erstellt. Bei der Bilanzierung berücksichtigt wurden die durch Eigenerzeugung und den Bezug von Energie anfallenden Emissionen in Produktion und Verwaltung (Scope 1 und 2). Auch die für die vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette anfallenden Emissionen (Scope 3) wurden ermittelt.

Insgesamt (Scope 1 bis 3) emittierte SchwörerHaus im Berichtsjahr 10.820 Tonnen CO₂e. Umgerechnet pro Mitarbeiter/in ergibt sich so ein Wert von 8,25 Tonnen CO₂e. Nach Angaben von Focus Zukunft, liegt Schwörer als mittelständisches Unternehmen im ländlichen Raum im Vergleich mit anderen Unternehmen in dieser Größe und Branche bereits im „sehr guten Bereich“.

- Scope 1: 3.095 Tonnen CO₂e → 29 Prozent (Anteil an CO₂-Bilanz)
- Scope 2: 3.376 Tonnen CO₂e → 31 Prozent (Anteil an CO₂-Bilanz)
- Scope 3: 4.348 Tonnen CO₂e → 40 Prozent (Anteil an CO₂-Bilanz)

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

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

Die hohe Qualität unserer Produkte setzt eine hohe und umfassende Qualifikation unserer Mitarbeiter voraus. Als einer der größten regionalen Unternehmen bietet SchwörerHaus eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in der Holz- und Baubranche. Besonders bekannt ist das Unternehmen für seine langjährigen Mitarbeiter bzw. Familien, die bereits in der 3. Generation bei SchwörerHaus arbeiten, aber auch als attraktiver Ausbildungsbetrieb, der durch zahlreiche Azubiprojekte eine abwechslungsreiche und ganzheitliche Ausbildung ermöglicht.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."

Die Basis für alle Schwörer-Lüftungsanlagen stellt eine gut wärmegedämmte Gebäudehülle dar. Dies ist die perfekte bauliche Voraussetzung für eine kontrollierte Be- und Entlüftung mit Wärmerückgewinnung, mit der das Unternehmen seine Häuser bereits seit 1983 ausstattet. Bei der kontinuierlichen Entwicklungsarbeit zur Verbesserung der Energieeffizienz, setzte SchwörerHaus von Anfang an auf eine Ressourcenschonung durch den Einsatz erneuerbarer Energien. Dadurch entstand schließlich eine Häusergeneration, die ganz ohne konventionelles Heizsystem auskommt. Eine stetige Weiterentwicklung werden wir auch für die Zukunft beibehalten.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHIEDUNGEN

"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."

SchwörerHaus legt einen großen Wert auf den Erhalt des Standorts und setzt daher seine Investitionen zielgerichtet ein. Investitionsentscheidungen treffen wir unter der Berücksichtigung des Drei-Säulen-Modells der Nachhaltigkeit.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."

Das familiengeführte Unternehmen duldet keinerlei Art von Korruption. Wir halten uns an die Gesetze und handeln stets moralisch und verantwortungsbewusst. Wir wollen unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Gemeinden eine faire Zusammenarbeit zusichern.

Regionaler Mehrwert

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."

Führungskräfte haben die Möglichkeit in verschiedenen Informations- und Diskussionsrunden Entwicklungen im Unternehmen voran zu treiben. Dazu gehören die Treffen der Abteilungsleiter, der Nachhaltigkeitsgruppe, Produktgremien und der Führungskräfte.

Trainings für Führungskräfte der oberen und mittleren Führungsebene stellen die Mitarbeiterführung nach aktuellen Erkenntnissen und mit modernen Führungsinstrumenten sicher.

Ein weiteres Instrument um die Mitarbeiter in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit einzubeziehen bildet das interne Vorschlagswesen. Beim Vorschlagswesen werden Ideen, die zur Verbesserung eines Arbeitsprozesses beitragen, prämiert. Es soll vor allem der Verbesserung der Umweltleistung dienen, den technischen Fortschritt voranbringen, die Wirtschaftlichkeit und Rentabilität des Unternehmens steigern und die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern fördern.

UNSER WIN!-PROJEKT

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Überall heißt es: es braucht mehr Blümchen für die Bienchen, Käfer und Co! Im Frühjahr 2019 schlossen sich deshalb 30 Landwirte zum Projekt "**Blühende Alb**" zusammen. Schnell kamen viele weitere Landwirte dazu. Die Landwirte nutzen ihre Ackerflächen nicht nur für die Lebensmittel- und Viehfutterproduktion, sondern stellen freiwillig einen Teil der Flächen in Form von Blühstreifen der Natur zur Verfügung.

Im Jahr 2020 konnten mit einer Spendenhilfe auf einer Fläche von insgesamt mehr als 20 Fußballfeldern (Projektstart: 5,5 Fußballfelder) so Lebensraum für Bienen, Schmetterlinge, Käfer, Vögel und viele mehr schaffen! Das ist eine Blühstraße von mehr als 100 km!

Seit Ende 2020 sind es schon mehr als 150 Landwirte, die gemeinschaftlich Blühstreifen anlegen. Seit 2021 ist die Beteiligung von Gemeinden und Schulen an diesem Projekt und mit SchwörerHaus auch der erste regionale Arbeitgeber!

Am Beispiel der Blühstreifen kann man sehen, wie die Vielfalt der Insekten durch die Landwirtschaft gefördert werden kann. Die Blühstreifen bieten den Insekten eine wichtige Nahrungsquelle, ein Quartier, Paarungstreffpunkt und bilden vor allem ein Wegenetz durch die Landschaft. In den Blühstreifen sind viele verschiedene Pflanzenarten enthalten, die auch durch ihre unterschiedlichen Blühzeitpunkte verschiedene Arten anlocken.

Der Gemeinschaftssinn und eine Lebensmittelproduktion, die mit dem Wohl der Insekten in Einklang steht, stehen beim Projekt an erster Stelle!

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜZUNG

Anfang April starteten die Schwörer-Azubis mit ihrer Aktion „blühende Gärten“. Dabei wurden Mitarbeiter/innen und Kundenfamilien dazu aufgerufen, sich an der Aktion zu beteiligen und somit nicht nur eine tolle Blühpflanze im eigenen Garten zu bekommen, sondern auch etwas für Biodiversität und Insektenschutz zu tun.

1. Über ein Online-Formular konnten die Mitarbeiter/innen und Kundenfamilien ihre Wunschmenge angeben.
2. Gegen eine Spende von 1000 Euro stellte uns der Verein „Blühende Alb e.V.“ die benötigte Menge an Saatgut zur Verfügung.
3. In Kooperation mit der Blühenden Alb entwickelten die Azubis eine Anleitung und gestalteten kreative Samentütchen.

UNSER WIN!-PROJEKT

4. Anschließend wurden die individuellen Bestellungen abgefüllt und Ende April versendet – insgesamt an 54 Mitarbeiterfamilien und 58 Kundenfamilien. Dadurch entstand insgesamt eine Blühfläche von 6055m².
5. Im August startete der Fotowettbewerb. Hier wurden die teilnehmenden Familien dazu aufgerufen, Fotos ihrer Blühwiese einzusenden.
6. Im Rahmen der Nachhaltigkeitstage Baden-Württemberg, bewertete eine Jury um Minister Peter Hauk die eingereichten Bilder nach verschiedenen Kriterien. Ausgezeichnet wurden die besten 3 Kunden-Blühwiesen und die 3 besten Mitarbeiter-Blühwiesen.



Geschäftsführer Johannes Schwörer erhält zum Projektstart in Oberstetten tatkräftige Unterstützung der jungen Auszubildenden beim auswalzen der zuvor eingestreuten Blühfläche.

UNSER WIN!-PROJEKT



Im Rahmen des Nachhaltigkeitstages fand die Jury-Entscheidung im Azubi-Wald statt.



Die glücklichen Gewinner wurden für ihre tolle Arbeit belohnt.

UNSER WIN!-PROJEKT

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN UND AUSBLICK

Entstanden ist – dank 112 teilnehmenden Familien – eine Blühfläche von 6055 Quadratmeter. Wir planen auch in Zukunft regelmäßigen Aktionen mit der Blühenden Alb zum Wohle unserer Insekten.



Eines der Gewinnerbilder beim dem Projekt „Blühende Gärten“ von SchwörerHaus

KONTAKTINFORMATIONEN

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Für Fragen oder Anregungen zu unserer WIN-Charta dürfen Sie sich gerne an uns wenden.

Dr. Wolfgang Störkle
Leitung Abteilung Umwelt und Sicherheit
Tel.: +49 7387 16-269
Fax: +49 7387 16-500-269
wolfgang.stoerkle@schwoerer.de

Bianca Loock-Hummel
Leitung Personalentwicklung
Tel.: +49 7387 16-257
Fax: +49 7387 16-500-257
bianca.loock-hummel@schwoerer.de

Felix Schwörer
PR - Bereich Nachhaltigkeit
Tel.: +49 7387 16-125
Fax: +49 7387 16-125
felix.schwoerer@schwoerer.de

Impressum

Herausgegeben am 15.12.2021 von

SchwörerHaus KG
72531 Hohenstein
Hans-Schwörer-Straße 8
Telefon: +49738716-100
Fax: +49738716-100
E-Mail: info@schwoerer.de
Internet: www.schwoererhaus.de