



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2018

HERRMANN ULTRASCHALLTECHNIK
GMBH & CO. KG



Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit
Baden-Württemberg (WIN)

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta.....	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen.....	4
Umweltbelange Leitsatz 05 – Energie und Emissionen.....	5
Regionaler Mehrwert Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken.....	6
5. Weitere Aktivitäten	7
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange.....	8
Umweltbelange	8
Ökonomischer Mehrwert.....	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	9
Regionaler Mehrwert	10
6. Unser WIN!-Projekt.....	11
7. Kontaktinformationen	12
Ansprechpartner	12
Impressum	12

1. Über uns

UNTERNEHMENDARSTELLUNG

Seit 1961 produzieren wir Ultraschall-Schweißmaschinen und –systeme und gehören mit 400 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 Kunststoffen 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 drei Geschäftsbereiche: PLASTICS (das Verschweißen von Spritzguss-Bauteilen), PACKAGING (das Versiegeln von Verpackungen) und NONWOVENS (das Fügen von Vliesstoffen).

Wir leben unsere Werte: Integrität, Wertschätzung, Leidenschaft und Resilienz. Dabei steht der Mensch, ob Mitarbeiter, Kunde oder Lieferant, im Mittelpunkt. 85% unserer Wertschöpfung erbringen wir mit rund 300 Arbeitsplätzen in Baden-Württemberg. Dazu kommen jährlich 40 Ausbildungs- und Studienplätze.

Die Grundschulungen 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 eine Stiftung wird künftig der Fortbestand des Unternehmens gesichert sowie Ertragsanteile an Forschung und gemeinnützige Zwecke geleitet.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bedanken wir uns für die Initiative und Impulse der baden-württembergischen Landesregierung. Wir bekennen uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung, die wir nicht auf die leichte Schulter nehmen. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften. Von hier kommen die Menschen, die uns helfen, das Unternehmen erfolgreich zu machen und zu halten.

“Every day do something that will inch you closer to a better tomorrow.” – Doug Firebaugh

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.

Unsere Schwerpunktthemen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- **Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen**

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

- **Leitsatz 05 – Energie und Emissionen**

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

- **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.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

03.: Wir wollen als erfolgreicher Technologielieferant und attraktiver Arbeitgeber einen regionalen und internationalen Mehrwert bieten und zum Gemeinwohl beitragen.

Wir wollen darstellen, wer diese Anspruchsgruppen sind und welche Maßnahmen zur Einbeziehung schon durchgeführt oder geplant sind; vor allem wollen wir die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen und Kunden besser erkennen und Rahmenbedingungen stärken. Dadurch soll der Kundenfokus und die Unternehmensschlagkraft erhöht werden

05: Über ein Energieaudit von 2017 liegen uns Handlungsempfehlungen vor, die wir kurz- und mittelfristig umsetzen. Der gerade laufende Neubau unserer Firmenerweiterung bietet weitere Chancen.

12: Über zwei neue E-Autos im Fuhrpark wollen wir ab Sommer 2018 interessierten Mitarbeiter*innen die Chance bieten, E-Mobilität auszuprobieren. Darüber bloggen wir und möchten zur Meinungsbildung beitragen.

Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen

WO STEHEN WIR?

Wir definieren unsere Anspruchsgruppen wie folgt:

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

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

Bisher dienen die regelmäßige Teilnahme an Job-Siegel-Wettbewerben wie TOP JOB und TOP 100 dazu, ein Stimmungsbild der Belegschaft zu bekommen. 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.

Arbeitskreise zu verschiedenen Themen unterstützen den einzelnen Geschäftsbereich und die Geschäftsführung beraten und unterstützen

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir wollen uns über die Plattform „Great Place to work (GPTW)“ der intensiven, anonymen Bewertung durch die Mitarbeiter*innen stellen und ein Kulturaudit durchführen.

Die Arbeitskreise werden neu definiert und aufgestellt, um zielführender bei Verbesserungen der Prozessinfrastruktur zu helfen. Wir sind extrem stark gewachsen und inneres Wachstum muss nun äußerem Wachstum folgen. Unterstützend soll unternehmensweit ein sogenanntes Lean-Management ausgerollt werden, um die Prozessqualität zu stärken.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Durchführung der Befragung „Great Place to Work“ und Ableitung von Maßnahmen.

- Rollout einer nachhaltigen Lean-Kultur – die Herrmann Academy Schulungen soll dazu eine Grundlagenschulung „Lean-Management“ anbieten.
- Einführung einer Feedback Kultur mittels Shopfloor-Management in allen Abteilungen für mehr Transparenz in der Prozess-Struktur.
- Innerhalb des Lean-Managements soll die 5S-Methode helfen, die Arbeitsplätze so zu gestalten, dass die Arbeit störungs- und fehlerfrei ablaufen kann. Die 5S stehen für Sortieren, Stellen, Säubern, Standardisieren und Selbstdisziplin. Jede Abteilung durchläuft eine Schulung und ernennt einen 5S-Beauftragten.

Umweltbelange

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

WO STEHEN WIR?

Wir verbrauchen Energie und erzeugen Emissionen. Ein 2017 durchgeführtes Energieaudit hat aufgezeigt, dass wir über ein intelligentes Beleuchtungskonzept bereits viel Strom sparen. Im Zuge unserer Gebäudeerweiterung, die gerade läuft, werden weitere Maßnahmen umgesetzt.



Die Dachflächen sollen zur Gewinnung von Sonnenenergie genutzt werden.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Das Audit schlägt vor, veraltete Pumpen zu tauschen, und eine zentrale Kälte-Wärmeversorgung zu realisieren. Eine effizientere Kälte-Wärmeversorgung wird durch den Anschluss der alten Heizungen an die des Neubaus erreicht. Dadurch soll ca. 25% weniger Heizenergie verbraucht werden. Die komplette Umstellung von Energiesparlampen auf LEDs könnte zusätzlich Strom sparen.
- Im Zuge des Neubaus werden alle geeigneten Dachflächen mit Photovoltaik versehen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Umrüstung aller Deckenstrahler von Energiesparlampen auf hocheffiziente LED-Technik.
- Installation einer Photovoltaik-Anlage, um ab 2019 einen Großteil Strom für den Eigenbedarf durch Sonnenenergie zu gewinnen.
- Installation einer Messanlage, um den exakten Energieverbrauch im Bereich Fertigung und Produktion zu ermitteln, um hieraus zukünftig gezielte Energieeinsparungskonzepte zu entwickeln.

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

WO STEHEN WIR?

Wir fördern ehrenamtliche Tätigkeiten der Mitarbeiter von Herrmann Ultraschall in Form von Spenden und anstelle von Weihnachtsgeschenken wird jedes Jahr ein fünfstelliger Geldbetrag gespendet. Auch in der Flüchtlingsarbeit haben wir einen Beitrag geleistet: neben Geld- und Sachspenden für die örtlichen Gemeinschaftsunterkünfte gibt es auch eine erfolgreiche Personalie. Nach einem mehrwöchigen Praktikum ist Koku Sewoa Foli aus Togo seit dem 01.09.2017 Auszubildender bei Herrmann Ultraschall und wird seine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik voraussichtlich im Jahr 2020 beenden.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Bereits seit Herbst 2017 haben wir direkt an unserer Firmenzentrale zwei Ladesäulen mit insgesamt vier Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Betrieb. Im Frühjahr 2018 werden wir unseren Fuhrpark um zwei Elektroautos erweitern und den Mitarbeitern monatlich wechselnd zur Verfügung stellen. Über die Erfahrungen soll auf verschiedenen Social-Media-Kanälen ausführlich berichtet werden, um über diese Alternative zu konventionellen Verbrennungsmotoren ganz pragmatisch zu informieren.

Als weiterer Schritt soll ein umfangreiches Lieferantenscreening, auf Basis einer bereits bestehenden Bachelorarbeit eines Mitarbeiters von Herrmann Ultraschall, durchgeführt und daraus Maßnahmen abgeleitet werden. Diese Anforderungen an Lieferanten können soziale und ökologische Aspekte zu Produktbeschaffenheit sowie Arbeitsbedingungen enthalten.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Wieviel CO2 konnte durch die Nutzung der beiden Elektrofahrzeuge eingespart werden.

- Einführung einer App zur Organisation von Fahrgemeinschaften und Einrichten von speziellen Parkplätzen für Fahrgemeinschaften.

3. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

Über die Herrmann Akademie besteht für JEDEN die Möglichkeit, sich einarbeiten zu lassen und kontinuierlich weiter zu bilden:

- Alle Führungskräfte durchlaufen zusätzlich ein externes Schulungsprogramm
- Wer einen internen Mentor möchte, kann dies arrangieren.
- Ein externer Coach steht für den obersten Führungskreis SFK (Strategischer Führungskreis) bereit.

Letzen Herbst wurde gemeinsam mit dem externen Coach und dem SFK ein Programm begonnen, das sich „Culture Journey“ nennt.

Ein unternehmensweiter Rollout dieser „Culture Journey“ beginnt dieses Frühjahr.



Culture Journey = Kulturwandel zu einem gestärkten Miteinander für ein höheres Wohlbefinden bei Herrmann Ultraschall.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

Leider haben wir beim alltäglichen Thema Mülltrennung in der Mitarbeiterlounge und den Büros Defizite, die wir unbedingt verbessern wollen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

Geplant ist die Überarbeitung des Beschaffungsprozesses und die Einführung eines Lieferantenmanagementsystems nach sozialen, ökonomischen und ökologischen Überlegungen

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten des Ultraschalls sind bemerkenswert und werden von uns permanent weiterentwickelt. Weitere Nutzungsmöglichkeiten werden aktuell in verschiedenen Forschungsprojekten untersucht.

In vielen Bereichen ist der Einsatz von Kunststoffen nicht wegzudenken, trotzdem müssen wir die Zukunftsfähigkeit dieses Werkstoffes und die Verfügbarkeiten von Rohöl kritisch hinterfragen. Wo geht die Reise hin und was sind Alternativen? Wie können produzierende Industrieunternehmen gemeinsam nachhaltige Ziele entwickeln?

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

Durch ein gesundes und wenig risikobehaftetes 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.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

Bei Herrmann Ultraschall haben wir interne Compliance-Richtlinien und entscheiden uns bewusst gegen Geschäfte in korruptionsbelasteten Ländern.

Allerdings fehlen noch für die interne und externe Kommunikation Regelprozesse, eine regelmäßige Berichterstattung oder ein Prüfverfahren. In Zukunft wollen wir jedoch solche Instrumente implementieren.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

80 % unserer Wertschöpfung wird in Karlsbad und damit direkt in Baden-Württemberg generiert, 99 % unserer Lieferanten sind aus Deutschland, wovon 14 % in der direkten Umgebung angesiedelt sind. Wir arbeiten innerhalb der Initiative „Wirtschaft macht Schule“ mit drei Schulen zusammen. Dies betrifft Bewerbertrainings, Betriebsführungen und praxisorientierte Unterrichtsstunden an den Schulen

Drei Mitarbeiter engagieren sich ehrenamtlich für den Runden Tisch Asyl Karlsbad; es flossen auch bereits Geld- und Sachspenden. Diese Arbeit wollen wir intensivieren.

4. Unser WIN!-Projekt

BIENENSCHUTZ

Als WIN!-Projekt 2018 haben uns für den Bienenschutz am und um unseren Standort in Karlsbad entschieden.

Wir planen:

Einen **Bienenaktionstag am 15. Juni 2018**, an dem unsere Azubis Bienen-/Insektenhotels bauen und auf dem Firmengelände aufstellen. Eine Aktionsfläche wird eingerichtet werden. Hier berichten wir über unser Projekt. Über die nächsten Monate möchten wir die Belegschaft zum Thema „Pestizide“ und „Bienenschutz“ sensibilisieren und ggfs. an Unterschriftenaktionen teilnehmen. Die Bepflanzung des Firmengeländes ist erfreulich bienenfreundlich (diverse Bienennährholzer bereits vorhanden). Doch gibt es Verbesserungspotential, das wir zusammen mit unserer Gartenbaufirma aufgreifen werden. Besonders die Neubepflanzung nach Vollendung des Neubaus soll explizit auf Bienennährhölzer ausgerichtet werden. Dazu streben wir eine Zusammenarbeit mit dem örtlichen Imkerverein an und möchten deren Bienenlehrpfad verschönern. Der Lehrpfad befindet sich in unmittelbarer Nähe zur Firma.

5. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Astrid Herrmann, Public Relations
Steffen Ullrich, Leiter Marketing

Impressum

Herausgegeben am 05.04.2018 von

Herrmann Ultraschalltechnik GmbH & Co. KG
Descostraße 3-11
D-76307 Karlsbad

Telefon: +49 7248 79-0
Fax: +49 7248 79-1039
E-Mail: info@herrmannultraschall.com
Internet: www.herrmannultraschall.com

